New Nouveau
Brunswick

Board of Management

Conseil de gestion

Annual Report

Rapport annuel

1989-1990

91-01273/

Published by:
Board of Management
Province of New Brunswick
P.O. Box 6000
Fredericton, New Brunswick
E3B 5H1
Canada

November 1990

Design Management:
Communications New Brunswick

Typesetting:
Queen's Printer for New Brunswick

Printing and Binding:
Printing Services, Supply and Services

ISBN 1-55048-130-4

ISSN 0835-2224

Printed in New Brunswick

Publié par :
Conseil de gestion
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1
Canada

Octobre 1990

Services de design :
Communications Nouveau-Brunswick

Photocomposition :
Imprimeur de la Reine pour le Nouveau-Brunswick

Imprimerie et reliure :
Services d'imprimerie, Approvisionnement et Services

ISBN 1-55048-130-4

ISSN 0835-2224

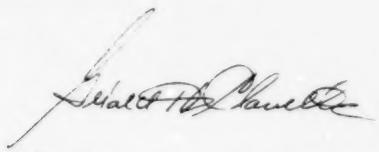
Imprimé au Nouveau-Brunswick

To The Honorable Gilbert Finn
Lieutenant-Governor of the
Province of New Brunswick

May it please your Honor:

It is my privilege to submit the fifth Annual Report of the Board of Management, Province of New Brunswick for the fiscal year 1 April, 1989 to 31 March, 1990.

Respectfully submitted,



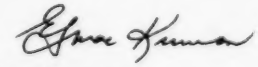
Gérald Clavette
Chairman
Board of Management

Gérald Clavette
Chairman of Board of Management
Fredericton, New Brunswick

Sir:

I am pleased to be able to present the Annual Report describing operations of the Board of Management throughout the fiscal year 1989-90.

Respectfully submitted,



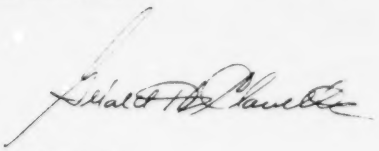
E. L. MacKinnon
Secretary
Board of Management

L'honorable Gilbert Finn
Lieutenant-gouverneur de la
province du Nouveau-Brunswick

Votre Honneur,

Je suis heureux de vous soumettre le cinquième rapport annuel du Conseil de gestion de la province du Nouveau-Brunswick pour l'exercice financier allant du 1er avril 1989 au 31 mars 1990.

Veuillez agréer, Votre Honneur, l'assurance de mon profond respect.



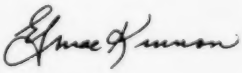
Le président du
Conseil de gestion,
GÉRALD CLAVETTE

Gérald Clavette
Président du Conseil de gestion
Fredericton (Nouveau-Brunswick)

Monsieur,

Je suis heureux de vous soumettre le présent rapport annuel du Conseil de gestion pour l'exercice financier 1989-1990.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de mon profond respect.



Le secrétaire du
Conseil de gestion,
E. L. MACKINNON

Table of Contents

Mission Statement 6

Introduction 7

Organization 9

Corporate Information Resource Office 11

Departmental Services 12

Budgets Branch 14

Official Languages Branch 15

Management Services Branch 17

Human Resource Information Branch 18

Human Resources Management Division 19

Employee Relations Services

- Part I and Part II 19
- Part III and Compensation Information Services Unit 19

Human Resource Development 29

Compensation Policy 30

Pensions and Insured Benefits 31

- Members Superannuation Act 34
- Public Service Superannuation Act 36
- Teachers Pension Act 44

Pay Equity 50

Summary of Legislation 51

Table des matières

Mission 6

Introduction 7

Organisation 9

Bureau central des ressources en information 11

Services départementaux 12

Direction des budgets 14

Direction des langues officielles 15

Direction des services de gestion 17

Direction de l'information sur les ressources humaines 18

Division de la gestion des ressources humaines 19

Services des relations avec les employés

- Partie I et Partie II 19
- Partie III et Unité des services d'information sur la rémunération 19

Développement des ressources humaines 29

Politique de rémunération 30

Direction des pensions et des régimes d'assurance . . . 31

- Loi sur la pension de retraite des députés 34
- Loi sur la pension de retraite dans les services publics 36
- Loi sur la pension de retraite des enseignants 44

Équité salariale 50

Résumé des lois appliquées 51

Mission Statement	Mission
"To promote effective management of the public service"	*"Assurer une gestion efficace des services publics"*

Introduction

The Board of Management and the Department of the Board of Management are responding to the need for efficient management of the New Brunswick Public Service.

In response to objectives set by the department, operations within the Board of Management concentrated on a number of key areas. The following describes the activities of the Department of the Board of Management during the 1989-90 fiscal year.

In compliance with its mission statement, the department now offers a management consulting service to government departments. The service will make recommendations and assist with problem solving and decision-making, resulting in improved management practices within government.

The Human Resource Management Division is responding to demands for quality and efficiency. The process of delegating human resource management to deputy ministers of departments continues. The Board of Management continues to apply a team approach to labour negotiating. The aim is to have labour and management work as allies.

Pension reform is anticipated for provincial government employees. Being a responsible employer, the board's goal is to ensure employees will receive an adequate pension that is funded in an appropriate yet cost-effective manner.

The department plays an active role with the implementation of the Official Languages Policy. Linguistic requirements for positions within Part I of the government were identified and information sessions were held to explain the Official Languages Policy to all employees in the public service.

Equity in the workplace is considered a priority by the board. The Pay Equity Act was proclaimed and implementation of pay equity is progressing.

The Board of Management is providing leadership in the effort to make all levels of the public service more representative of the population of New Brunswick. The Equal Employment Opportunity Program within Part I is co-ordinated by the Board of Management. As well, the board encourages the Employment Equity Program.

Introduction

Le Conseil de gestion et le ministère du Conseil de gestion sont chargés de répondre au besoin en matière de gestion efficace des services publics du Nouveau-Brunswick.

De manière à atteindre les objectifs fixés par le ministère, le Conseil de gestion a concentré ses activités dans certains domaines clés. Le présent document décrit les activités du ministère du Conseil de gestion pour l'année financière 1989-1990.

Conformément à sa mission, le ministère offre maintenant aux ministères un service de consultation en gestion. Ce service formulera des recommandations à l'intention des ministères et les aidera à régler leurs difficultés et à prendre des décisions. Cela devrait permettre d'améliorer les méthodes de gestion au sein du gouvernement.

La Division de la gestion des ressources humaines répond aux exigences en matière de qualité et d'efficacité. On a continué de déléguer la gestion des ressources humaines aux sous-ministres. Le Conseil de gestion applique toujours la méthode du travail d'équipe pour ce qui est des négociations collectives. L'objectif est d'établir une relation d'alliés entre la partie syndicale et la partie patronale.

On prévoit procéder à une réforme des régimes de pension pour les employés du gouvernement provincial. Le Conseil de gestion, à titre d'employeur responsable, veut veiller à ce que ses employés bénéficient d'un régime de pension convenable et suffisamment provisionné, mais aussi rentable.

Le ministère participe activement à la mise en place de la Politique des langues officielles. Les exigences linguistiques de certains postes de la Partie I du gouvernement ont été délimitées et des sessions pour expliquer la Politique des langues officielles à tous les employés des services publics ont eu lieu.

Le Conseil de gestion considère l'équité au travail comme une priorité. La Loi sur l'équité salariale a donc été adoptée et la mise en oeuvre de l'équité salariale va bon train.

Le Conseil de gestion joue un rôle prépondérant en vue de rendre tous les paliers des services publics plus représentatifs de la population du Nouveau-Brunswick. Il coordonne le Programme d'égalité d'accès à l'emploi dans la Partie I des services publics et appuie le Programme d'égalité en matière d'emploi.

Sound management of the provincial expenditure budget continues to be a high priority of the board. Careful monitoring and the continual co-operation of departments resulted in the Ordinary Account being below estimate by $49.7 million in 1989-90.

This annual report reflects the structures, responsibilities and initiatives undertaken by the Department of the Board of Management during the 1989-90 fiscal year.

Le conseil accorde toujours une grande importance à la bonne gestion du budget des dépenses de la province. Grâce à un contrôle attentif et une collaboration soutenue de la part des ministères, les comptes ordinaires affichaient un surplus de 49,7 millions de dollars en 1989-1990.

Le présent rapport annuel décrit la structure du ministère du Conseil de gestion ainsi que ses responsabilités et énumère les projets entrepris pendant l'année financière 1989-1990.

Organization

Board of Management

The Board of Management is the cabinet committee empowered to act on all matters relating to financial management, administrative policy, standards, organization and personnel management of the public service.

The Board acts as the employer for the public service, under the Public Service Labour Relations Act. It is also the cabinet committee which determines service levels and expenditure budgets for central government operations, the Legislative Assembly and General Government. The chairman is the minister responsible for the administration of New Brunswick's various pension acts. The Board of Management meets weekly.

In March 1990, the Board of Management was comprised of the following cabinet ministers:

Gérald Clavette	Chairman of the Board of Management
Alan Maher	Minister of Finance and Vice-Chairman of the Board of Management
Aldéa Landry	President of the Executive Council and Minister Responsible for Intergovernmental Affairs
James Lockyer	Minister of Justice and Attorney General
Rayburn Doucett	Chairman of New Brunswick Electric Power Commission
Morris Green	Minister of Natural Resources and Energy
Conrad Landry	Solicitor General
Peter Trites	Minister of New Brunswick Housing Corporation
Russell H. T. King	Minister of Advanced Education and Training
Hubert J. Seamans	Minister of Municipal Affairs

Mr. Ernest L. MacKinnon is secretary of the Board of Management and deputy minister of the department.

Organisation

Conseil de gestion

Le Conseil de gestion est le comité du Cabinet habilité à prendre toutes les décisions relatives à la gestion financière, à la politique administrative, aux normes, à l'organisation et à la gestion du personnel dans les services publics.

Le Conseil agit à titre d'employeur pour les services publics en vertu de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics. Il est aussi le comité du Cabinet chargé de déterminer les niveaux de services et les budgets de dépenses pour les activités centrales du gouvernement, l'Assemblée législative et les organismes du Gouvernement général. Le président est le ministre responsable de l'application des diverses lois du Nouveau-Brunswick sur les pensions. Le Conseil de gestion se réunit toutes les semaines.

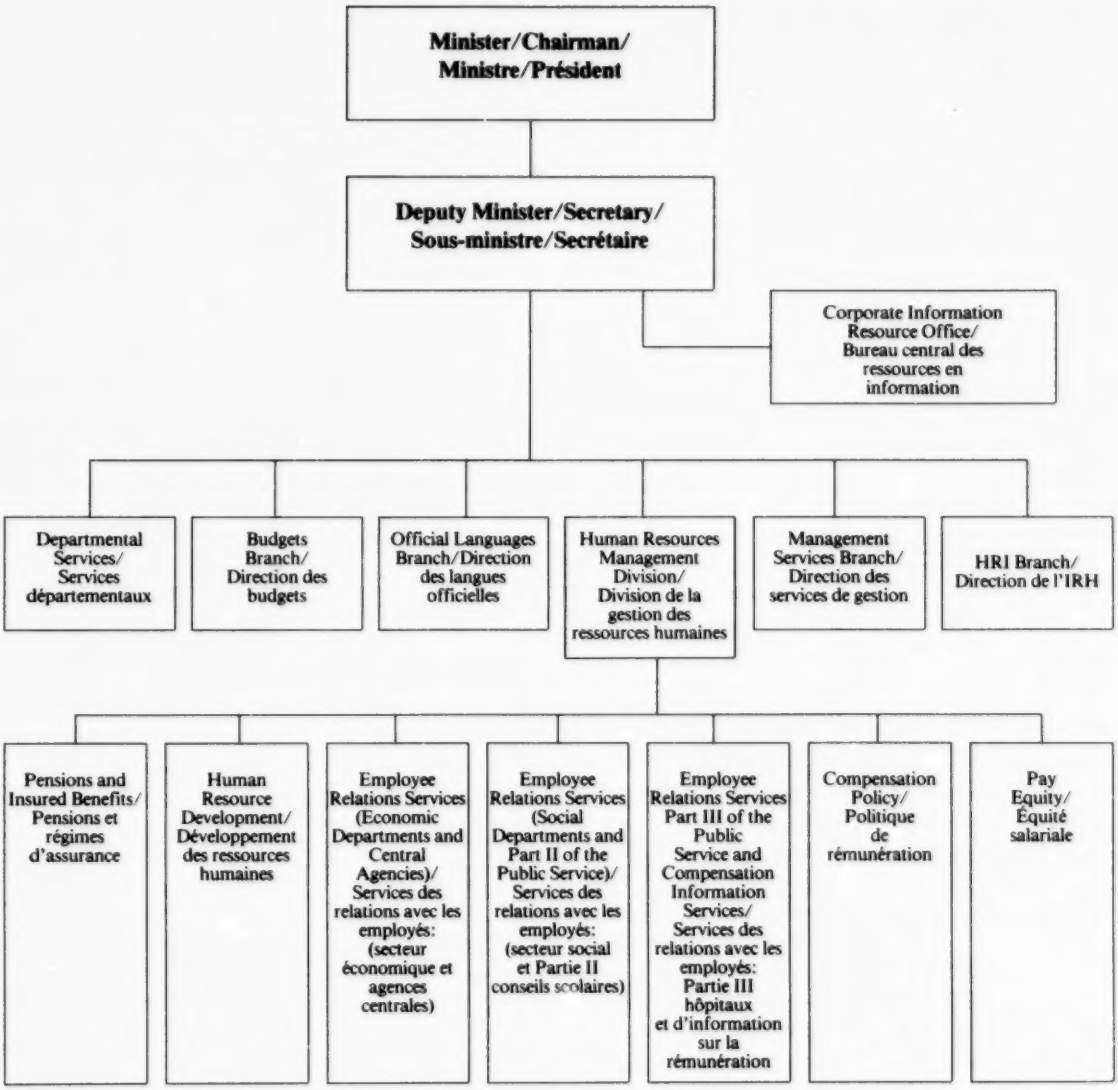
En mars 1990, le Conseil de gestion était composé des ministres du Cabinet suivants :

Gérald Clavette	Président du Conseil de gestion
Alan Maher	Ministre des Finances et vice-président du Conseil de gestion
Aldéa Landry	Présidente du Conseil exécutif et ministre responsable des Affaires intergouvernementales
James Lockyer	Ministre de la Justice et procureur général
Rayburn Doucett	Président de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick
Morris Green	Ministre des Ressources naturelles et de l'Énergie
Conrad Landry	Solliciteur général
Peter Trites	Ministre de la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick
Russell H. T. King	Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Formation
Hubert J. Seamans	Ministre des Affaires municipales

M. Ernest L. MacKinnon est le secrétaire du Conseil de gestion et le sous-ministre du ministère.

Board of Management/Conseil de gestion

March 31, 1990/31 mars 1990



Corporate Information Resource Office

The business of government involves collecting, storing and managing vast amounts of information. Information is an important resource needed to manage and design the programs delivered to our population.

Computers have become a common part of our lives both at work and in our homes. These computers and related communication links can and do help us cope with the vast amounts of information we use to fulfill our responsibilities as a government. Using computers to their full potential not only improves the efficiency of necessary handling of information but can also improve the effectiveness of management and policy decisions.

Properly applied, information technology can help us work smarter. The Board of Management adopted an Information Technology Strategy which sets out to ensure that technology is used effectively. The key components of the strategy involve standardization, improved training of workers and managers, better coordination of information management activities across departmental boundaries, and application of the technology to put the information in the hands of the decision-makers who need it.

All departments are involved in the implementation of this strategy which is being coordinated by the Corporate Information Resource Office of the Board of Management.

In its first full year of operation the Corporate Information Resource Office concentrated on establishing a framework by which information management activities through the government will be directed. This framework includes an administrative policy, a planning guide, and a set of information technology standards. As well, several specific information management technologies have been identified for evaluation of their potential to help improve the efficiency of the government's information management activities. Also, a program to assist our employees to become more skilled in using micro-computers was designed.

Bureau central des ressources en information

Diriger un gouvernement nécessite la collecte, l'entreposage et la gestion d'énormes quantités de renseignements. Les renseignements sont une ressource importante nécessaire à la gestion et à la conception des programmes offerts au public.

Les ordinateurs font maintenant partie de la vie de tous les jours, autant au travail qu'à la maison. Les ordinateurs et autres moyens de communication connexes nous aident à manipuler les grandes quantités de renseignements que nous utilisons pour assumer nos responsabilités en tant que gouvernement. Une utilisation maximale des ordinateurs permet non seulement une manutention plus efficace de l'information, mais peut aussi améliorer l'efficacité de la gestion et des décisions reliées aux politiques.

La technologie de l'information, lorsqu'elle est bien utilisée, peut nous permettre de mieux fonctionner. Le Conseil de gestion a adopté une Stratégie de la technologie de l'information pour veiller à ce que cette technologie soit bien utilisée. Les éléments clés de la stratégie sont la normalisation, le perfectionnement des travailleurs et des gestionnaires, une meilleure coordination des activités de gestion de l'information entre les ministères et une application de la technologie permettant de fournir aux preneurs de décisions appropriés les renseignements dont nous disposons.

Tous les ministères contribuent à la mise en oeuvre de cette stratégie qui est coordonnée par le Bureau central des ressources en information du Conseil de gestion.

Au cours de sa première année complète d'activité, le Bureau central des ressources en information a surtout travaillé à l'établissement d'une structure pour orienter les activités de gestion de l'information dans l'ensemble du gouvernement. Cette structure comprend une politique administrative, un guide de planification et un ensemble de normes en matière de technologie de l'information. De plus, on a retenu plusieurs technologies de gestion de l'information bien précises pour étudier le potentiel d'accroître l'efficacité de la gestion de l'information au sein du gouvernement. Enfin, un programme a été mis au point pour aider les employés à augmenter leurs compétences d'utilisation des micro-ordinateurs.

Departmental Services

The Departmental Services Branch is primarily concerned with the provision of support and financial services to the department. Specific areas of responsibilities include: human resource and departmental planning, information system services, information dissemination, preparation and monitoring of the departmental budget, and administrative support.

Highlights of the 1989-90 Fiscal Year

Human Resource and Departmental Planning

- The branch carried out its responsibilities for staff recruitment and payroll. Special emphasis was put on human resource planning through the implementation of programs such as Equal Employment Opportunity and Employment Equity.

As a result of these efforts, the department has provided employment to one eligible EEO candidate. Significant improvements have been noted in the level of representation and distribution of professional women in the department. Many of these improvements have occurred during this last fiscal year, but are the results of three years of planning. An analysis of the Employment Equity Plan results shows that:

- seventy percent of the professional women presently in the department have been promoted following assignment of additional duties over the three-year period of the plan;

- some professional women (3.5%) joined the department through means of lateral transfer; and,

- nineteen percent of the present female professionals were hired as a result of open competitions.

Information System Services

- The branch developed a Strategic Information Plan for the use of information technology within the department as directed by governmental policy. One of the major components of the plan is a recommended three-year action plan which provides a roadmap for the most cost-effective and efficient way to manage technology and information within the department. The branch has proceeded to begin the implementation of year one.

Services départementaux

La Direction des services départementaux doit d'abord fournir des services de soutien et des services financiers au ministère. Certains de ces domaines d'activité sont: la planification des ressources humaines et ministérielle, les systèmes informatiques, la diffusion de l'information, l'élaboration et le contrôle du budget annuel du Ministère et enfin, le soutien administratif.

Faits saillants pour l'exercice 1989-90.

La planification des ressources humaines et ministérielle

- La Direction est responsable de toutes les activités concernant la dotation en personnel et la feuille de paie. La planification des ressources humaines a bénéficié d'une attention particulière, spécialement envers la mise en oeuvre des programmes tels que le Programme d'égalité d'accès à l'emploi et le Programme d'égalité en matière d'emploi.

Sous l'auspice du Programme d'égalité d'accès à l'emploi, le Ministère a pu offrir un emploi à un candidat enregistré au programme. Également, des améliorations considérables se sont produites quant à la représentation et la distribution des femmes au niveau professionel dans le ministère. Même si plusieurs de ces changements sont devenus visibles durant cette année fiscale, il est à noter qu'ils sont le résultat d'une planification couvrant trois années. Une analyse des résultats du plan d'action pour le Programme d'égalité en matière d'emploi démontre ceci:

- soixante-dix pour cent des femmes professionelles actuellement en place ont été promues en raison de l'accroissement de leurs responsabilités au cours des trois années du plan,

- certaines femmes (3,5%) se sont jointes au ministère par une mutation latérale, et

- dix-neuf pour cent des femmes professionelles actuellement en place ont été engagées à la suite de concours publics.

Les systèmes informatiques

- La Direction a préparé la Stratégie en matière d'information qui aura pour but de régir l'utilisation de la technologie de l'information au ministère comme le demande la politique governementale. Un des résultats primordials de la stratégie est la formulation d'un plan d'action triennal qui sert de guide pour assurer que l'utilisation de la technologie de l'information soit fait de manière effective et efficace. La Direction a également débuté la mise en oeuvre de la première partie du plan.

Information Dissemination

- Departmental Services was responsible for the publication of four issues of Perspectives during the year. The branch is also responsible to update and distribute administrative policy directives and procedures to all departments. During the period, volumes one to four of the Administration Manual System were updated and redistributed. Some updates on volumes five to seven were done and these volumes should be redistributed during the 1990-91 fiscal year.

Preparation and Monitoring of Departmental Budget:

Departmental Programs (1989-90)

Division	Budget	Expenditures
Departmental Services	$ 1,291,511	$ 1,253,835
Budgets	485,617	483,586
Information Resource	120,572	124,557
Human Resource Administration	3,664,289	2,774,975
Management Services	670,120	515,368
Total	$ 6,232,109	$ 5,152,321

La diffusion de l'information

- Les Services départementaux sont responsable de la publication de quatre bulletins de Perspectives annuellement. De plus, la Direction est responsable pour la mise à jour et la distribution à tous les ministères de toutes les politiques et procédures administratives. Durant la période, les volumes un à quatre du Système de Manuel d'administration ont été mis à jour et re-distribués.Certains changements ont aussi été fait aux volumes cinq à sept et ceux-ci seront re-distribués durant la prochaine année.

L'élaboration et le contrôle du budget annuel

Programmes du Ministère (89-90)

Division	Budget	Dépenses
Services départementaux	1 291 511 $	1 253 835 $
Budgets	485 617	483 586
Ressources en information	120 572	124 557
Administration des Ressources humaines	3 664 289	2 774 975
Direction des services de gestion	670 120	515 368
Total	6 232 109 $	5 152 321 $

Budgets Branch

The Budgets Branch supports the flow of information between departments and the Board of Management. The branch provides secretariat and administrative support services to the Board of Management by assembling agenda material, recording minutes and communicating decisions to departments.

The branch monitors actual expenditures and reports to the board on deviations from budget. It also co-ordinates the preparation of quarterly expenditure forecasts which project expenditures to the year end.

Each year, the branch supports the Budget Committee in the annual budget process by maintaining the multi-year spending plan and preparing the main estimates.

Direction des budgets

La Direction des budgets soutient les activités de distribution des renseignements entre le Conseil de gestion et les ministères. Elle assure également des services de soutien administratif et de secrétariat au Conseil de gestion, notamment la collecte de matériel servant aux ordres du jour, la tenue des procès-verbaux et la communication des décisions aux ministères.

La direction surveille les dépenses réelles et fait rapport au conseil en ce qui concerne les écarts par rapport aux prévisions. Il coordonne également la préparation des prévisions trimestrielles des dépenses, lesquelles servent à établir quelles seront les dépenses jusqu'à la fin de l'année financière.

Chaque année, la Direction des budgets appuie le comité du budget pendant l'élaboration des prévisions budgétaires en maintenant un programme de dépenses de plusieurs années et dans la préparation du budget principal.

Official Languages

The Official Languages Branch has as its mandate to provide assistance to departments and agencies in order to ensure that the public can access government services in their preferred official language.

A new linguistic policy was announced on Aug. 26, 1988 which set definite goals and specific time frames for the availability of government services in both official languages throughout the province. This policy is based on the Official Languages of New Brunswick Act and the Canadian Constitution as it relates to linguistic rights.

During the period from September, 1988 to December, 1989, departments and agencies identified the linguistic requirements for their respective organization that would ensure that each and every citizen in New Brunswick could access their services in the official language preferred by the individual. The results of this exercise for Part I of the Public Service were published in February, 1990 in the document entitled *Implementation of the Official Languages Policy - Profiles*.

Linguistic requirements were identified for a total of 12,303 positions by thirty-six departments and agencies and are set out in Table 1.

The hospitals in the province which comprise Part III of the Government of New Brunswick, began the process of identifying their respective linguistic requirements during this fiscal year and will complete the process during 1990. As well, Part IV which includes the Workers' Compensation Board, the New Brunswick Liquor Corporation and the New Brunswick Electric Power Commission are expected to have their respective linguistic profiles approved in 1990.

The departments and agencies have until September, 1993 to meet their approved linguistic requirements and the Official Languages Branch plays an active role in monitoring all staffing activities and in providing advice and support towards the implementation of the Official Languages Policy.

Langues officielles

La Direction des langues officielles a pour mandat d'aider les ministères et les organismes de façon que le public ait accès aux services gouvernementaux dans la langue officielle de leur choix.

Le 26 août 1988, une nouvelle politique linguistique était annoncée. Cette nouvelle politique fixait des objectifs précis et un échéancier détaillé quant à la mise en place de services gouvernementaux dans les deux langues officielles dans les diverses parties de la province. Cette politique repose sur la Loi sur les langues officielles du Nouveau-Brunswick et sur les dispositions de la Constitution canadienne relatives aux droits linguistiques.

Entre septembre 1988 et décembre 1989, les ministères et organismes ont défini les exigences linguistiques auxquelles chacun d'eux devra satisfaire pour que tous les citoyens du Nouveau-Brunswick aient accès à leurs services dans la langue officielle de leur choix. Les résultats de cet exercice dans la Partie I des services publics ont été publiés en février 1990 dans un document intitulé *Mise en oeuvre de la Politique des langues officielles - Profils*.

Les exigences linguistiques ont été établies pour un total de 12,303 postes dans 36 ministères et organismes. Le tableau I donne en bref les exigences linguistiques de la fonction publique.

Les hôpitaux de la province, qui constituent la Partie III du gouvernement du Nouveau-Brunswick, ont commencé à déterminer leurs exigences linguistiques respectives au cours du dernier exercice financier et continueront à le faire en 1990. De même, les profils linguistiques des composantes de la Partie IV, soit la Commission des accidents du travail, la Société des alcools et la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick, devraient être approuvés en 1990.

Les ministères et organismes ont jusqu'en septembre 1993 pour répondre à leurs exigences linguistiques propres et la Direction des langues officielles surveille de près la dotation en personnel et offre de même des conseils et de l'aide pour l'application de la Politique des langues officielles.

Table 1

1993 LINGUISTIC REQUIREMENTS
of Employees in Part I Public Service

	Central Office	Regions
Bilingual essential	1,431	1,606
English essential	2,394	4,294.5
French essential	119	1,260.5
French or english essential	183	1,015

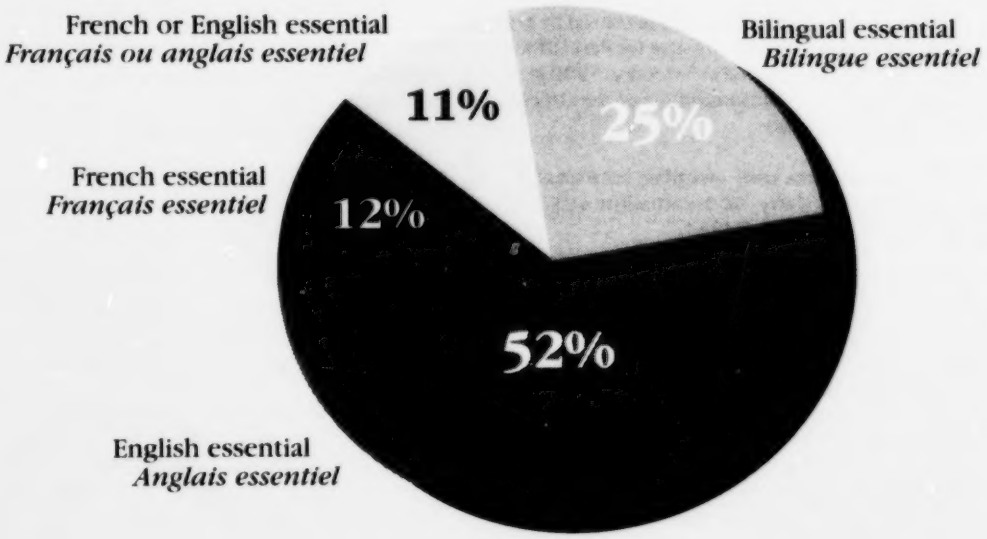
Tableau 1

EXIGENCES LINGUISTIQUES
Employés de la Partie I des services publics

	Bureau Central	Régions
Bilingue essentiel	1 431	1 606
Anglais essentiel	2 394	4 294.5
Français essentiel	119	1 260.5
Français ou anglais essentiel	183	1 015

Chart 1 / *Graphique 1*

1993 Linguistic Requirements for all Employees in Part 1 of the Public Service
Exigences linguistiques des employés de la partie 1 des services publics, 1993



Management Services Branch

The Management Services Branch consists of seven professional consultants responsible for improving the overall effectiveness of Part I of the Public Service through the provision of management consulting services and the utilization of productivity improvement techniques. The branch is also required to make policy recommendations to government that are cost effective and may have a government wide impact. In addition the Suggestion Awards Program is coordinated and promoted by Management Services Branch.

Management consulting services were provided to a number of government departments and varied in nature from project to project. Activities of the branch included the following:

- Studies to determine the viability of organizational re-structuring.

- Work load analysis projects to determine work standards.

- Organizational reviews which resulted in recommendations to facilitate better management practices and ongoing improvements.

- Assistance and advice in the implementation of performance review processes.

- Provision of consulting services in strategic planning.

- A total of 97 suggestions were received under the Suggestion Awards Program. Three-year savings from suggestions were projected to be $502,607. Total savings since the program began in 1984 are approximately $1.7 million.

- A complete review of the Suggestion Awards Program was undertaken with the objective of increasing employee participation and program visibility throughout the various departments and agencies.

Direction des services de gestion

La Direction des services de gestion regroupe sept experts-conseils chargés d'améliorer l'efficacité générale de la Partie I des services publics en offrant des services de consultation en gestion et en appliquant des techniques d'amélioration de la productivité. La Direction doit aussi faire au gouvernement des recommandations sur les politiques qui permettraient de réaliser des économies et qui pourraient avoir des retombées sur l'ensemble du gouvernement. En outre, la Direction des services de gestion coordonne le Programme de primes à l'initiative et en fait la promotion.

Des services de consultation en gestion ont été fournis à divers ministères et leur nature variait d'un projet à l'autre. La Direction a entre autres :

- mené des études de faisabilité pour évaluer la viabilité d'une réorganisation;

- effectué des analyses de la charge de travail pour établir des normes de travail;

- effectué des études sur l'organisation qui ont débouché sur des recommandations pour faciliter l'adoption de meilleures méthodes de gestion et des améliorations soutenues;

- fourni de l'aide et des conseils pour la mise en place des méthodes d'évaluation du rendement;

- fourni des services de consultation pour la mise en place de systèmes de planification;

- reçu un total de 97 suggestions dans le cadre du Programme de primes à l'initiative. On a estimé que les propositions permettront d'économiser 502 607 $ sur une période de trois ans. Le programme, depuis sa création en 1984, a permis d'économiser environ 1,7 million de dollars;

- entrepris un examen approfondi du Programme de primes à l'initiative dans le but d'accroître la participation des employés au programme et d'augmenter la visibilité du programme dans les divers ministères et organismes.

Human Resource Information Branch

The Human Resource Information Branch is responsible for the development of an automated human resource information system (HRIS) which will be used throughout Part I of the Public Service. The HRIS system will support the efficient delivery of personnel and payroll services and will provide timely, accurate management information.

During the 1989-90 fiscal year, the branch obtained approval for a human resource information strategy which defines what functions will be included in the HRIS and when they will be developed. This strategy reaffirmed that the system being developed will be a corporate system, that is, one which provides comprehensive information for departmental and central agency use.

Subsequent to the strategy being approved, the Branch began to develop the first phase of the HRIS system. This development effort is being undertaken in close co-operation with the Office of the Comptroller and the Department of Supply and Services. Project staff have been drawn from these two organizations as well as the Board of Management itself.

An HRIS Steering Committee was also established to oversee the project. This committee consists of senior managers who have been drawn from a number of departments and agencies.

The principal result of the project team's activities during the year was a ''system architecture'', that is, a comprehensive design for the first release of the system. This will form the basis for system construction activities which will follow.

Direction de l'information sur les ressources humaines

La Direction de l'information sur les ressources humaines est chargée d'élaborer un système automatisé d'information sur les ressources humaines (SIRH) qui sera installé dans toute la Partie I des services publics. Le Système d'information sur les ressources humaines facilitera une prestation efficace des services relatifs au personnel et à la rémunération et servira de source de renseignements précis et à jour sur la gestion.

Pendant l'exercice financier 1989-1990, la Stratégie de l'information sur les ressources humaines préparée par la Direction a été approuvée. Cette stratégie déterminera quelles fonctions devront être rattachées au Système d'information sur les ressources humaines et le moment où il faudra les élaborer. Ainsi, on réaffirme que le système qui sera mis sur pied aura une envergure globale, c'est-à-dire qu'il fournira des renseignements complets sur tous les employés, peu importe leur ministère, aux personnes détenant l'autorisation d'accès nécessaire.

Une fois la stratégie approuvée, la Direction a entrepris de préparer la première phase du Système d'information sur les ressources humaines. Cette élaboration se fait en étroite collaboration avec le Bureau du contrôleur et le ministère de l'Approvisionnement et des Services. Les employés affectés au projet proviennent des deux organismes ainsi que du Conseil de gestion lui-même.

Un Comité de direction du Système d'information sur les ressources humaines a été créé pour surveiller les travaux. Ce comité regroupe des cadres supérieurs de divers ministères et organismes.

Le principal résultat des travaux de l'équipe du projet au cours de l'exercice a été la création d'une ''architecture du système'', c'est-à-dire un modèle global pour la première version du système. Ce modèle servira de base pour les futurs travaux de conception du système.

Human Resources Management Division

Employee Relations Services (Part I and Part II)

These branches promote the development of employee relations that are responsive to the needs of departments, central agencies and their employees while meeting Board of Management program objectives. Responsibilities include:

Staffing

- Providing training, consultative services and interpretations of the Civil Service Act and policies to clientele from the civil service and general public.

Job Evaluation

- Providing job evaluation services and advice and carrying out classification studies for client departments.

Labour Relations

- Collective agreements are negotiated and administered, covering approximately 24,000 bargaining employees in Parts I and II of the Public Service. Training courses in labour relations are provided to line managers and human resource specialists in Parts I, II, and III.

Equal Employment Opportunity Program

- The program is designed to provide equal access to employment, training and promotional opportunities within Part I of the Public Service for native and disabled persons. Staff maintain inventories, administer a special hiring fund and liaise with departments, agencies and advocacy groups.

Employment Equity Program

- Responsible for accelerating the rate of change in the occupational status of women in Part I of the Public Service.

Part III Public Service (hospitals) and Compensation Information Services Unit

The branch promotes the development of an employee relations climate, in Part III of the Public

Division de la gestion des ressources humaines

Services des relations avec les employés (Parties I et II)

Ces directions favorisent le développement de relations avec les employés en fonction des besoins des ministères, des organismes centraux et de leurs employés, tout en respectant les objectifs des programmes du Conseil de gestion. Ses responsabilités comprennent, entre autres :

Dotation en personnel

- Fournir des services de formation, de consultation et d'interprétation relativement à la Loi sur la Fonction publique et aux directives à la fonction publique et au public.

Évaluation des emplois

- Fournir des services et des conseils en matière d'évaluation des emplois et effectuer des études sur la classification pour les ministères clients.

Relations de travail

- Négocier et administrer les conventions collectives pour les quelques 24 000 employés syndiqués des Parties I et II des services publics. Des cours de formation en relations du travail sont donnés aux gestionnaires hiérarchiques et aux spécialistes en ressources humaines des Parties I, II et III des services publics.

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

- Ce programme est conçu pour offrir aux autochtones et aux personnes handicapées l'égalité d'accès à l'emploi et aux possibilités de formation et de promotion au sein de la Partie I des services publics. Le personnel tient des répertoires, administre un fonds spécial d'embauche et assure la liaison avec les ministères, les organismes et les groupes d'intérêts.

Programme d'égalité en matière d'emploi

- Par ce programme, on doit voir à l'accélération du rythme de changement de la situation professionnelle des femmes dans la Partie I des services publics.

Partie III des services publics (hôpitaux) et Services d'information sur la rémunération

La direction favorise le développement, au sein de la Partie III des services publics, d'un climat de relations avec les

Service. This climate is responsive to the needs of hospitals and their employees while meeting Board of Management objectives. It also ensures the provision of an accurate and timely compensation information and costing service to support the determination of pay, benefits and terms and conditions of employment in Parts I, II and III of the Public Service. Responsibilities include:

- negotiating and administering collective agreements covering 11,000 bargaining employees in Part III (hospitals) of the Public Service;

- developing and administering hospital management pay plans and personnel policies for 550 non-bargaining employees in hospitals;

- maintaining job evaluation systems for bargaining and management employees in the hospitals;

- providing a compensation information and costing service to support the collective bargaining and management compensation determination processes for Part I, Part II and Part III of the Public Service;

- developing, analyzing and responding to compensation surveys with federal, provincial and private sector employers, and

- preparing and maintaining a central salaries budget allocation.

Highlights of Activities
Employee Relations Services

Equal Employment Opportunity Program

- The Equal Employment Opportunity (EEO) Program is designed to increase the representation of Natives and disabled persons within the New Brunswick Civil Service. A total of 118 individuals were offered employment under the Equal Employment Opportunity Program.

  Term Placements: Candidates are selected and placed into a twelve month term position. Departments are encouraged to make every effort possible to offer regular employment to individuals who successfully complete their probationary period. Twenty-six (26) individuals were appointed to positions.

employés qui répondent aux besoins des hôpitaux et de leurs employés, tout en respectant les objectifs poursuivis par le Conseil de gestion. Cette direction doit en outre s'assurer qu'un service d'information sur la rémunération soit offert avec exactitude et en temps opportun et elle offre également un service d'évaluation des coûts à l'appui de l'établissement de la rémunération, des avantages sociaux et des conditions d'emploi dans les Parties I, II et III des services publics. Les responsabilités comprennent entre autres :

- la négociation et l'administration des conventions collectives à l'intention des 11 000 employés syndiqués de la Partie III (hôpitaux) des services publics;

- l'élaboration et l'administration des régimes salariaux des cadres des hôpitaux et des politiques en matière de personnel pour les 550 employés non syndiqués des hôpitaux;

- le maintien de systèmes d'évaluation des emplois à l'intention des employés syndiqués et des employés cadres des hôpitaux;

- la prestation de services d'information sur la rémunération et d'évaluation des coûts à l'appui des processus de négociation collective et de rémunération des cadres pour les Parties I, II et III des services publics;

- l'élaboration, l'analyse et le suivi des études sur la rémunération, en collaboration avec les employeurs du fédéral, du provincial et du secteur privé;

- l'établissement et la tenue d'une enveloppe budgétaire globale en matière de rémunération.

Faits saillants des activités
des Services des relations avec les employés

Programme d'égalité d'accès à l'emploi

- Ce programme vise à augmenter la représentation des autochtones et des personnes handicapées au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick. Au total, 118 personnes se sont vues offrir un emploi en vertu du Programme d'égalité d'accès à l'emploi.

  Emplois pour une période déterminée : des candidats sont retenus et se voient affectés des postes temporaires pour une période de douze mois. Les ministères sont encouragés à faire tout leur possible pour offrir un emploi permanent aux personnes qui donnent un bon rendement pendant leur stage. Vingt-six (26) personnes ont ainsi obtenu un emploi.

Student Summer Employment: When possible students are placed into career related summer jobs. This year, for the first time visible minority (Asians, Blacks, etc.) students were added to the summer employment program. A total of sixty-nine (69) students participated.

Job Creation: The EEO "Job Creation" (community corp) program is designed to provide income assistance recipients with the opportunity to develop job skills. Twenty-three (23) individuals benefited from this initiative.

Employment Equity Program

- Three-year employment equity action plans prepared by departments have now terminated. Departments continue to work toward achieving numerical targets of appointing women to supervisory and managerial positions as well as introducing them to non-traditional occupations. These three year plans have served as an introduction and an awareness to the goals of the Employment Equity Program and have provided a base for future progress. Departments have been requested to continue with this progress by submitting further three-year action plans for approval by the Board of Management and the Women's Directorate. Elements of the action plans will be numerical targets, specific training and development objectives and strategies aimed at reaching each goal. Board of Management has recently acquired a position in the Human Resource Development Division whose major responsibilities will be related to Employment Equity issues. Improvements will continue to be made in the numbers of women represented in all classifications and at all levels.

Policy Development

- Policies, procedures and guidelines regarding staffing and employee matters continued to be developed and revised.

Appointments/Separations

- 1,273 commencements to the civil service were processed.

- 754 employees separated from the civil service.

Emplois d'été pour étudiants : lorsque cela est possible, des étudiants occupent des emplois d'été reliés à leur plan de carrière. Cette année, des étudiants des minorités visibles (Asiatiques, Noirs, etc.) ont profité pour la première fois de ce programme. Un total de soixante-neuf (69) étudiants ont participé au programme.

Création d'emplois : le programme "Création d'emplois" (organisme communautaire) de l'Égalité d'accès à l'emploi est conçu pour offrir aux bénéficiaires de l'aide au revenu la possibilité d'acquérir des aptitudes professionnelles. Vingt-trois (23) personnes ont bénéficié de ce programme.

Programme d'égalité en matière d'emploi

- Les plans d'action triennaux des ministères pour l'égalité en matière d'emploi sont maintenant arrivés à échéance. Les ministères s'efforcent toujours d'atteindre leurs objectifs numériques quant au nombre de postes de surveillance et de gestion confiés à des femmes ainsi qu'à l'introduction des femmes à des carrières non traditionnelles. Les plans triennaux ont permis de faire connaître le Programme d'égalité en matière d'emploi et ont préparé le terrain pour les progrès qui seront réalisés à l'avenir. On a demandé aux ministères de maintenir leurs efforts et de soumettre d'autres plans d'action triennaux au Conseil de gestion et à la Direction générale de la condition féminine. Certaines composantes de ces plans d'action seront : objectifs numériques, objectifs précis de formation et de perfectionnement et moyens d'atteindre chacun des objectifs fixés. Le Conseil de gestion a récemment créé un poste au sein de la Direction du développement des ressources humaines dont les principales tâches auront trait aux questions d'égalité en matière d'emploi. Les efforts se poursuivront pour accroître la représentation des femmes dans toutes les catégories professionnelles et à tous les niveaux.

Élaboration des directives

- La révision et l'élaboration des directives, marches à suivre et lignes directrices en matière de dotation en personnel et de relations avec le personnel se poursuivent.

Nominations

- Il y a eu, dans la fonction publique au cours de l'année, 1 273 nouvelles entrées en fonction et 754 départs.

Competitions

- 872 competitions were processed. Of this number, 611 were open and 261 circulated as closed.

Table 2

Civil Service Enrollment By Gender

	As of March 31, 1989		As of March 31, 1990	
	Number	% of Total	Number	% of Total
Male	6,782	64.0	6,937	62.4
Female	3,812	36.0	4,176	37.6
TOTAL	10,594		11,113	

Concours

- Au cours de l'exercice, 872 concours ont eu lieu, soit 611 concours publics et 261 concours internes.

Tableau 2

Embauchage selon le sexe

	Au 31 mars 1989		Au 31 mars 1990	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total
Hommes	6 782	64	6 937	62,4
Femmes	3 812	36	4 176	37,6
TOTAL	10 594		11 113	

Chart 2 / *Graphique 2*

Persons who Applied, Qualified and were Appointed through Competition 1989-90
Postulants qualifiés et embauchés à la suite d'un concours 1989-90

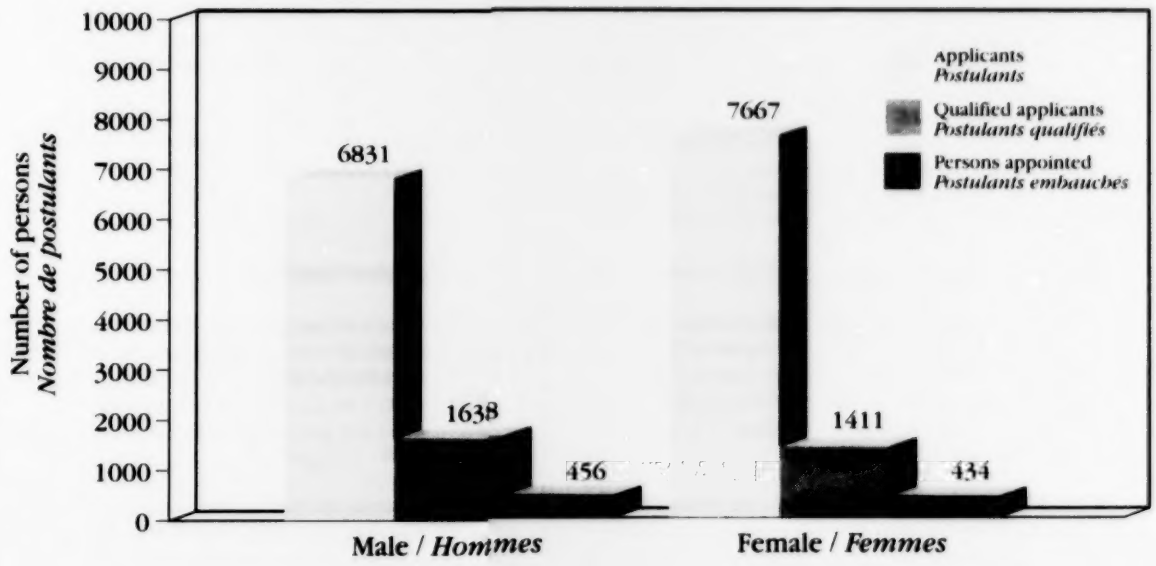


Table 3

Competitions by Department
April 1, 1989 to March 31, 1990

Department/Agency	Number
Advanced Education and Training	165
Agriculture	19
Alcoholism and Drug Dependency Commission	23
Board of Management	4
Commerce and Technology	4
Education	30
Environment	19
Executive Council Office	2
Finance	43
Fisheries and Aquaculture	10
Health and Community Services	138
Income Assistance	30
Intergovernmental Affairs	2
Justice	28
Labour	20
Liquor Licensing Board	1
Municipal Affairs	8
Natural Resources and Energy	68
New Brunswick Police Commission	2
Occupational Health and Safety Commission	5
Office of the Comptroller	6
Office of Economic Development	2
Solicitor General	24
Supply and Services	27
Tourism, Recreation and Heritage	27
Transportation	164
Women's Directorate	1
TOTAL	872

Compensation

- Action was taken on a total of 1,398 personnel proposals pertaining to Part I of the Public Service, and 100 proposals pertaining to Part II. Of this number, 1045 were for position classification or reclassification while the remainder dealt with general personnel transactions.

- In Part III, job evaluation is delegated to the Department of Health and Community Services. Bargaining classes are handled by a Job Survey Committee, and the non-bargaining area is the responsibility of the Hospital Management Evaluation Committee. A compensation officer represents the Board on each of these committees. There were 96 formal requests processed — 25 as requested, 7 to alternative classifications, 59 were turned down and 5 were outstanding.

Tableau 3

Concours par ministère
Du 1er avril 1989 au 31 mars 1990

Ministère-organisme	Nombre
Enseignement supérieur et Formation	165
Agriculture	19
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	23
Conseil de gestion	4
Commerce et Technologie	4
Éducation	30
Environnement	19
Bureau du Conseil exécutif	2
Finances	43
Pêches et Aquaculture	10
Santé et Services communautaires	138
Aide au revenu	30
Affaires intergouvernementales	2
Justice	28
Travail	20
Commission des licences et permis d'alcool	1
Affaires municipales	8
Ressources naturelles et Énergie	68
Commission de police du Nouveau-Brunswick	2
Commission de l'hygiène et de la sécurité	5
Bureau du contrôleur	6
Bureau du développement économique	2
Solliciteur général	24
Approvisionnement et Services	27
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	27
Transports	164
Direction générale de la condition féminine	1
TOTAL	872

Rémunération

- Des mesures ont été prises à la suite de 1 398 propositions portant sur le personnel de la Partie I des services publics et 100 propositions portant sur le personnel de la Partie II. De ce nombre, 1 045 propositions visaient la classification ou la reclassification d'un poste, tandis que les autres avaient trait à des opérations d'une nature générale.

- Dans la Partie III, la fonction d'évaluation des postes a été déléguée au Ministère de la Santé et des Services communautaires. L'évaluation des postes du personnel syndiqué est faite par un comité d'enquête sur l'emploi tandis que celle du personnel non syndiqué est faite par le comité d'évaluation des cadres des hôpitaux. Un agent de la rémunération représente le conseil au sein de chacun de ces comités. Quatre-vingt-seize demandes officielles ont été étudiées - 25 ont été acceptées comme tel, 7 ont été acceptées après qu'on y ait apportées des modifications, 59 ont été rejetées et 5 ne sont pas encore réglées.

- There were 25 classification appeals in the fiscal year — 25 in Part I and none in Part II. Of that number, 5 were upheld, 14 denied and 6 remained outstanding at year end. In Part III, one appeal was filed.

- Travel and Removal Regulations, and Non-Bargaining Personnel Policies were revised.

- Staff participated in ongoing local, regional, and national compensation surveys.

Labour Relations

- Approximately 33,000 employees are covered by 30 separate collective agreements.

- Eight collective agreements expired during the fiscal year. Bargaining for renewal of collective agreements took place with 21 bargaining units.

- Eight agreements were carried over from the previous year, covering approximately 17,400 employees.

- Board of Management signed 12 collective agreements during the fiscal year, with varying terms and conditions. (see table 8).

- A total of 248 collective agreements have been negotiated since 1970 (see tables 4, 5 and 6). Table 7 lists the strikes which have occurred since 1970.

- 173 grievances in Parts I, II and III of the Public Service were referred to adjudication during the year (see table 9).

- 72 complaints were lodged by bargaining agents under sections 19, 99 and 31 of the Public Service Labour Relations Act (see table 9).

Table 4

Collective Agreements Negotiated in Part I of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Agriculture	86	9
Clerical & Regulatory	1,715	9
Court Stenographers	79	7
Drafting & Graphic Arts*	65	7
Education (Instructional)	699	9

- Au cours de l'exercice financier, 25 classifications de postes ont fait l'objet d'un appel, soit 25 dans la Partie I et aucune dans la Partie II. De ce nombre, 5 appels ont été confirmés, 14 ont été rejetés et 6 n'étaient toujours pas réglés à la fin de l'exercice financier. Dans la Partie III, un appel a été interjeté.

- On a révisé les Règlements sur les voyages et les déménagements ainsi que les Directives concernant les employés non syndiqués.

- Les employés de la Direction ont participé à des sondages locaux, régionaux et nationaux sur la rémunération.

Relations de travail

- Environ 33 000 employés sont couverts par 30 conventions collectives distinctes.

- Il y a eu de huit conventions collectives au cours de l'exercice financier. Négociations pour le renouvellement de conventions collectives avec 21 unités de négociations ont pris place.

- Huit conventions étaient des conventions reportées de l'année précédente et elles couvraient environ 17 400 employés.

- Au cours de l'exercice financier, le Conseil de gestion a signé 12 conventions collectives assorties de modalités et conditions diverses (voir tableau 8).

- Au total, 248 conventions collectives ont été négociées depuis 1970 (voir tableaux 4, 5 et 6). Le tableau 7 donne une liste des grèves survenues depuis 1970.

- En tout, 173 griefs des Parties I, II ou III des services publics ont été soumis à l'arbitrage au cours de l'année (voir tableau 9).

- Un total de 72 plaintes ont été déposées par des agents négociateurs en vertu des articles 19, 99 et 31 de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics (voir tableau 9).

Tableau 4

Conventions collectives négociées dans la Partie I des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Agents des programmes culturels et de loisirs	31	5
Agriculture	86	9
Dessin et art graphique*	65	7
Éducation (Enseignants)	699	9

Table 4 (Continued)

Education (Non-Instructional)	197	9
Engineering, Land Survey & Architecture	138	9
Engineering & Field	509	9
Forestry**	53	6
General Labour & Trades	2,977	9
General Labour & Trades (Supervisory)	130	8
Institutional Care***	1,098	7
Institutional Services***	352	
Laboratory & Medical	30	9
Nursing	515	10
Office, Data Processing & Duplicating Equipment Operation	112	9
Recreation & Culture	31	5
Rehabilitation & Therapy	929	9
Resource Services	337	9
Secretarial, Stenographic & Typing	1,363	10
Technical Inspection	160	9
Veterinarians	26	6
Total Bargaining Employees Part I	11,601	174

* effective March 1/89, this group became part of Engineering & Field Group
** certificate revoked by vote of membership
*** included in one collective agreement booklet

Tableau 4 (Suite)

Éducation (Non-enseignants)	197	9
Foresterie**	53	6
Infirmières	515	10
Ingénieurs, architectes et arpenteurs	138	9
Inspections techniques	160	9
Manoeuvres et hommes de métiers	2 977	9
Manoeuvres et hommes de métiers (surveillance)	130	8
Personnel médical et de laboratoire	30	9
Préposés au matériel de bureau, d'informatique et de polycopie	112	9
Réadaptation et thérapie	929	9
Secrétaires, sténographes et dactylographes	1 363	10
Services de ressources	337	9
Services en établissement***	352	
Soins en établissement***	1 098	7
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	1 715	9
Sténographes judiciaires	79	7
Techniciens et technologistes de génie	509	9
Vétérinaires	26	6
Total des employés-Partie I	11 601	174

* À compter du 1er mars 1989, ce groupe s'est intégré au groupe des techniciens et technologistes des travaux de génie.
** Certification révoquée à la suite du vote des membres.
*** Couverts dans une brochure de convention collective.

Table 5

Collective Agreements Negotiated for Part II of the Public Service Since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
District School Supervisors	73	3
General Labour, Trades & Services	2,401	9
School Business Officials	108	2
Stenographic, Typing, Clerical, Regulatory & Office Equipment Operation	934	8
Teachers	8,042	9
Total Bargaining Employees Part II	11,558	31

Tableau 5

Conventions collectives négociées dans la Partie II des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Conseillers en pédagogie de district	73	3
Enseignants	8 042	9
Manoeuvres, hommes de métiers et de services	2 401	9
Préposés à l'administration scolaire	108	2
Sténographes, dactylographes, commis aux écritures et aux règlements et mécanographes	934	8
Total des employés-Partie II	11 558	31

Table 6

Collective Agreements Negotiated for Part III of the Public Service since 1970

Bargaining Unit	No. of Employees	No. of Agreements
Clerical, Stenographic & Office Equipment Operation*	1,696	9
Institutional Services*	2,353	
Nursing	4,012	10
Nursing Instructors	78	6
Para Medical	939	9
Patient Care*	1,644	
Pharmacy, Mental & Physical Rehabilitation	430	9
Total Bargaining Employees, Part III	11,152	43

* included in one collective agreement booklet

Total Public Service	34,311	248

Table 7

Strikes Since 1970

Bargaining Unit	Duration of Strike
Para Medical	Feb. 14 to March 26, 1973
Resource Services	Oct. 14 to Dec. 1, 1975
Clerical, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
General Labour, Trades and Services, Part II	Apr. 8 to Apr. 23, 1980
Teachers, Part II	June 5, 1981
Clerical, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
General Labour, Trades and Services, Part II*	March 25 to Apr. 13, 1982
Veterinarians	June 16, 1983
Veterinarians	Oct. 10, 11, 15, 16 & 18, 1985
General Labour, Trades and Services Part II (rotating strike)	Oct. 1, 2 & 5, 1987

Tableau 6

Conventions collectives négociées dans la Partie III des services publics depuis 1970

Unité de négociation	Nombre d'employés	Nombre de conventions
Commis, sténographes et mécanographes*	1 696	9
Infirmières	4 012	10
Instructeurs en soins infirmiers	78	6
Paramédical	939	9
Pharmacie et réadaptation mentale et physique	430	9
Services d'établissement*	2 353	
Soins aux patients*	1 644	
Total des employés syndiqués, Partie III	11 152	43

* couverts dans une brochure de convention collective

Total global	34 311	248

Tablaau 7

Les grèves depuis 1970

Unité de négociation	Durée de la grève
Paramédical	du 14 février au 26 mars 1973
Services de ressources	du 14 oct. au 1er déc. 1975
Commis aux écritures, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II	du 8 au 23 avril 1980
Enseignants, Partie II	le 5 juin 1981
Commis aux écritures, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II*	du 25 mars au 13 avril 1982
Vétérinaires	le 16 juin 1983
Vétérinaires	les 10, 11, 15, 16 et 18 octobre 1985
Manoeuvres, hommes de métiers et de services, Partie II (grève tournante)	les 1er, 2 et 5 octobre 1987

Table 7 (Continued)

Strikes Since 1970

Bargaining Unit	Duration of Strike
Rehabilitation & Therapy	Apr. 18, 1988 to May 13, 1988
Engineering, Architecture and Land Surveying (rotating strike)	Apr. 21, 22, Aug. 22 - Sept. 6, 1988

* Agreements concluded after strike, back to work legislation and issuance of an Arbitrator's Report (Justice Guy Richard).

Tableau 7 (Suite)

Les grèves depuis 1970

Unité de négociation	Durée de la grève
Rádaptation et thérapie	du 18 avril 1988 au 13 mai 1988
Ingénieurs, architectes et arpenteurs (grève tournante)	les 21 et 22 avril 1988, du 22 août au 6 septembre 1988

* Après la grève, une loi sur le retour au travail et un rapport d'arbitrage (juge Guy Richard), la convention a été conclue.

Table 8/Tableau 8

Collective Agreements Signed/Conventions collectives signées
Fiscal Year 1989-90/pendant l'année financière 1989-1990

Agreement / Convention	Bargaining Agent / Agent de négociations	No. of Employees / Nombre d'employés	Date Signed / Date de signature	Expiry Date / Date d'expiration	Duration / Durée	Settlement / Entente
Rehabilitation and Therapy Réadaptation et thérapie	CUPE SCFP	929	13-02-90	31-10-92	36 months 36 mois	01-11-89 - 4% 01-11-90 - 2% 01-05-91 - 2% 01-11-91 - 4% 01-05-92 - 1.5%
Recreation and Culture Loisirs et culture	CUPE SCFP	31	13-02-90	31-10-92	36 months 36 mois	01-11-89 - 4% 01-11-90 - 2% 01-05-91 - 2% 01-11-91 - 4% 01-05-92 - 1.5%
Nursing (Instructors) Instructeurs en soins infirmiers	NBNU SINB	76	18-04-89	31-03-90	24 months 24 mois	01-04-88 - 3% 15-07-88 - 2% 01-04-89 - 3% 15-12-89 - 2%
Technical Inspection Inspections techniques	NBPEA AEFPNB	160	02-05-89	13-10-90	24 months 24 mois	01-12-87 - 3% 01-12-88 - 2% + $4 01-12-89 - 5%
Pharmacy, Mental and Physical Rehab. Pharmacie, et réadaptation mentale et physique	NBPEA AEFPNB	345	13-06-89	31-12-90	36 months 36 mois	01-09-87 - 0% 01-12-87 - 3% 01-09-88 - 2% 01-09-89 - 5% + adj. 01-04-90 - 3% + adj. 01-09-90 - Adjustment for Pharmacists and Physicists/Adjustement pour les pharmaciens et les physiciens

Table 8 (Continued)/**Tableau 8** (Suite)

Collective Agreements Signed/Conventions collectives signées
Fiscal Year 1989-90/pendant l'année financière 1989-1990

Agreement Convention	Bargaining Agent Agent de négociations	No. of Employees Nombre d'employés	Date Signed Date de signature	Expiry Date Date d'expiration	Duration Durée	Settlement Entente
Teachers Enseignants	NBTF AEFNB	8042	28-06-89	31-08-91	36 months 36 mois	01-09-88 - 4% 01-09-89 - 2% 01-03-90 - 2% 01-09-90 - 4% 01-03-91 - 1.5%
District School Supervisors Conseillers en pedagogie	NBSSO	73	14-09-89	31-03-92	36 months 36 mois	01-04-89 - 4% 01-04-90 - 2% 01-10-90 - 2% 01-04-91 - 4% 01-10-91 - 1.5%
Nursing Part I Infirmières Partie I	NBNU SINB	515	06-10-89	30-11-92	36 months 36 mois	01-12-88 - 3% 15-03-89 - 2% 01-12-89 - 3% 15-08-90 - 2%
Court Stenographers Sténographes Judiciaires	CUPE SCFP	79	23-11-89	30-09-91	36 months 36 mois	01-10-88 - 3% 01-10-89 - 2% 01-04-90 - 2% 01-10-90 - 5%
Veterinarians Vétérinaires	PIPSC IPFPC	26	08-02-90	31-10-92	36 months 36 mois	01-11-89 - 4% 01-11-90 - 2% 01-05-91 - 2% 01-11-91 - 4% 01-05-92 - 1.5%
Education (Non-Inst.) Éducation (non-enseignant)	ANBPE AEPNB	197	21-02-90	31-03-92	36 months 36 mois	01-04-89 - 4% 01-04-90 - 2% 01-10-90 - 2% 01-04-91 - 3% 01-10-91 - 2%
Cler., Reg. & Off. Equip. Commis, sténographes et mécanographes, Institutional Services services de l'établissement, Patient Care services aux malades	CUPE SCFP	1696 2353 1644	30-03-90	31-12-91	36 months 36 mois	01-01-89 - 4% 01-01-90 - 2% 01-07-90 - 2% 01-01-91 - 4% 01-07-91 - 1.5%

Table 9

Adjudication Totals
Fiscal Year 1989-90

	Part I	Part II	Part III	Totals
Number References to Adjudication	45	23	105	173
Decisions Rendered	14	11	21	46
Adjudications Postponed Sine Die	4	1	4	9
Adjudications Withdrawn	9	8	22	39
Complaints (under Section 19, 31 or 99)	33	6	33	72

Human Resource Development Branch

In 1989-90 the Human Resource Development Branch has engaged in a range of activities in harmony with its mission "to provide leadership in developing the human resources of the public service".

Calendar Training

Calendars of course offerings were prepared, based on client needs, for both the fall and the spring term. 80 courses were offered throughout the province and more than 1200 public servants participating benefited from opportunities to acquire new job-related skills or to improve their management abilities. Courses were conducted either in french or in english according to employee needs. Training courses were contracted with private sector firms for the most part. The branch, as a matter of policy, seeks the most competent course instructors available, at the best price possible.

Courses are evaluated on an ongoing basis to gauge their relevance and effectiveness.

Executive Development

For several years now, the key strategic development focus has been on the senior executive group. During the year, the branch has administered 6 offerings of the leadership course, "Working With Others". The material for Working With Others was researched and developed by the Center For Creative

Tableau 9

Nombre total de sentences arbitrales pour l'exercice financier 1989-1990

	Partie I	Partie II	Partie III	Total
Nombre de soumissions à l'arbitrage	45	23	105	173
Décisions rendues	14	11	21	46
Arbitrages reportés indéfiniment	4	1	4	9
Arbitrages retirés	9	8	22	39
Plaintes (en vertu des articles 19, 31 ou 99)	33	6	33	72

Direction du développement des ressources humaines

La direction du développement des ressources humaines a entrepris en 1989-1990 de nombreuses activités correspondant à sa mission "d'assumer un rôle d'orientation en matière de développement des ressources humaines des services publics".

Calendriers de formation

Des calendriers des cours ont été préparés, selon les besoins des clients, pour la session d'automne et celle du printemps. Quatre-vingts cours ont été donnés dans la province et plus de 1 200 personnes ont profité de ces occasions d'acquérir de nouvelles aptitudes reliées à leur emploi ou d'améliorer leurs méthodes de gestion. Les cours ont été donnés en français ou en anglais selon les besoins des employés. La plupart des cours de formation ont été sous-traités à des entreprises du secteur privé. La direction a pour directive de retenir les services des animateurs les plus compétents au meilleur coût possible.

Les cours sont évalués de façon continue pour déterminer leur pertinence et leur efficacité.

Perfectionnement des cadres

Les efforts de perfectionnement des employés sont, depuis plusieurs années déjà, surtout axés sur le groupe des cadres. Au cours de l'année, la direction a offert à six reprises le cours de formation des cadres intitulé "Travailler avec les autres". La matière de ce cours a été mise au point par le Center for Creative Leadership, à

Leadership in Greensboro, North Carolina. It is made available by the board in collaboration with the Niagara Institute, and under the direction of the Deputy Minister's Committee on Executive Development.

The branch has maintained its leadership of all developmental assignment programs for senior officials. As the program has continued to evolve, a comprehensive review of its impact and effectiveness was conducted, with the assistance of a third party consultant. The review resulted in refinements to the program that are now being implemented, and which are expected to further enhance the strength, and breadth of experience of the management cadre.

Human Resource Management Strategy

The branch has provided administration and staff support to a project, launched during the year under the auspices of the Deputy Committee on Executive Development, which is intended to identify ways and means of improving human resource management understanding and skill throughout the public service.

As a result, 120 senior managers took part in a human resource management symposium in the fall, designed to increase knowledge of the function. The project is now at the stage of clarifying values and identifying key human resource management issues. A comprehensive human resource management strategy will be brought forward and implemented during the coming year.

Compensation Policy Branch

The focus of the Compensation Policy Branch is on the development of compensation plans and job evaluation systems which support improved service and productivity objectives.

In 1989-90, the branch was successful in efforts to increase the participation of line department management in the development and upgrading of job classification standards. This was accomplished through the establishment of inter-departmental committees and class management teams to deal with job classification issues related to various occupations. In addition, the branch is managing the staged delegation of job classification decision-making authority from the Department of the Board of Management to line departments and agencies. This will result in a system which is more responsive to management requirements and more administratively efficient.

Greensboro, en Caroline du Nord. Ce cours est offert par le Conseil de gestion en collaboration avec le Niagara Institute, sous la direction du Comité sur le perfectionnement des cadres de l'administrateur général.

La direction a maintenu son encadrement pour tous les projets reliés au programme des affectations des hauts fonctionnaires à des fins de perfectionnement. Étant donné que ce programme subissait sans cesse des mises au point, on a mené une étude complète de ses retombées et de son efficacité avec l'aide d'un expert-conseil de l'extérieur. Cette étude a permis de définir des améliorations souhaitables que l'on est en train d'instaurer. On espère ainsi pouvoir accroître davantage la solidité et l'étendue de l'expérience en gestion des cadres.

Stratégie en matière de gestion des ressources humaines

La direction a fourni des services administratifs et de soutien au personnel relativement à un projet lancé au cours de l'année sous l'égide du Comité sur le perfectionnement des cadres de l'administrateur général. Ce projet vise à déterminer des moyens de mieux faire connaître la gestion des ressources humaines et d'augmenter les aptitudes dans ce domaine dans l'ensemble des services publics.

Ainsi, 120 hauts fonctionnaires ont participé à l'automne à un symposium sur la gestion des ressources humaines visant à accroître leurs connaissances dans ce domaine. On s'attarde maintenant à définir les valeurs et à cerner les principales questions de la gestion des ressources humaines. Une stratégie globale de gestion des ressources humaines sera formulée et mise en place au cours de la prochaine année.

Direction de la politique de rémunération

La Direction de la politique de rémunération s'occupe surtout de l'élaboration de programmes de rémunération et de systèmes d'évaluation des postes qui correspondent aux objectifs d'amélioration des services et de la productivité.

En 1989-1990, la direction a réussi à accroître la participation des cadres hiérarchiques à la mise au point et l'amélioration des normes de classification des postes. Pour ce faire, on a créé des comités interministériels et des équipes de gestion des catégories professionnelles chargées d'étudier les questions de classification des postes pour diverses professions. De plus, la direction administre la délégation du pouvoir de décision en matière de classification des postes aux ministères et organismes responsables. Cet exercice débouchera sur un système répondant mieux aux exigences de l'administration et plus facile à gérer.

Considerable research was accomplished in the area of recognition and reward programs. These alternative reward strategies, many of which are pay-based, are designed to motivate employees to increase effectiveness and productivity. In the next year, the branch will be presenting these options for the consideration of senior officials, and providing consultative assistance in their implementation.

The Compensation Policy Branch is also responsible for managing the non-bargaining and senior executive pay plans and human resource policies, and a variety of other employment-related policies.

Pensions and Insured Benefits Branch

The Pensions and Insured Benefits Branch is responsible for the administration of legislated and contractual pension plans and selected insured benefit programs for employees covered under Parts I, II, III and IV of the Public Service. Schedule A sets out the various pension plans for which the branch is responsible and provides a summary of the latest statistical data available for a 12-month period. Schedule B provides similar details for the various insured benefit programs.

The administration of the pension plan for C.U.P.E. school board employees is carried out by contracted resources. All other plans are administered by the branch. Centralized administration of all pension programs continues to be a goal of the Board of Management.

Since many of the programs are negotiable, branch officers work in an advisory capacity with staff of Employee Relations Services Branches, Human Resources Management Division of Board of Management and staff of other organizations involved in collective bargaining.

The two largest plans, the Public Service Superannuation Plan and the Teachers Pension Plan are in a serious financial position. The province is presently trying to find solutions to the problems and a consultation process has begun between Board of Management and bargaining agents representing the members of both plans. The process will give employees an opportunity to provide information to the province on possible solutions. The target date for completion of the consultations is December 31, 1990.

Les programmes de reconnaissance et de récompense ont fait l'objet de beaucoup de recherches. Ces moyens de rechange pour récompenser les employés, dont plusieurs offrent de l'argent, sont conçus pour motiver les employés à accroître leur efficacité et leur productivité. Au cours de la prochaine année, la direction soumettra diverses possibilités à l'étude des cadres supérieurs et offrira des services de consultation pour la mise en oeuvre des solutions retenues.

La Direction de la politique de rémunération s'occupe également de l'administration des régimes de rémunération et des politiques relatives aux ressources humaines pour les employés non syndiqués et les cadres supérieurs ainsi que de diverses autres politiques en matière d'emploi.

Direction des pensions et des régimes d'assurance

La Direction des pensions et des régimes d'assurance voit à l'administration des régimes de retraite, qu'il s'agisse de régimes constitués en vertu d'une loi ou de régimes contractuels. Elle assume en outre la responsabilité des régimes choisis d'assurance des employés appartenant aux Parties I, II, III et IV des services publics. On trouvera à l'annexe A les différents régimes de retraite relevant de la direction ainsi qu'un résumé des données statistiques les plus récentes pour la période de 12 mois qui vient de s'écouler. On trouvera également à l'annexe B les données équivalentes pour les différents régimes d'assurance.

L'administration du régime de retraite des employés du S.C.F.P. des conseils scolaires est confiée à contrat à des ressources externes. Tous les autres régimes sont administrés par la direction. Le Conseil de gestion vise toujours à centraliser tous les régimes de retraite.

Étant donné que parmi les régimes, nombreux sont ceux qui sont sujets à négociation, les employés de la direction offrent des services consultatifs au personnel de la Direction des services des relations avec les employés, de la Division de la gestion des ressources humaines du Conseil de gestion et au personnel d'autres organismes participant aux négociations collectives.

Les deux principaux régimes, soit le Régime de pension de retraite dans les services publics et le Régime de retraite des enseignants, connaissent de graves difficultés financières. Comme la province tente actuellement de trouver des solutions à ces problèmes, le Conseil de gestion et les agents négociateurs représentant ces deux régimes ont commencé à tenir des réunions de consultation. Les employés auront ainsi la possibilité de proposer à la province des solutions possibles aux difficultés. La fin des consultations est prévue pour le 31 décembre 1990.

Challenges facing the branch include the introduction of changes and new provisions in the Income Tax Act and the Pension Benefits Act of New Brunswick. Both legislations will significantly affect the administration and perhaps the design of defined benefit plans.

As required by the appropriate acts, this report covers the administration of the Members' Superannuation Act, the Public Service Superannuation Act and the Teachers' Pension Act.

Au nombre des défis que doit relever la direction, il faut noter l'introduction d'importantes modifications et de nouvelles dispositions dans la Loi de l'impôt sur le revenu et dans la Loi sur les prestations de pension du Nouveau-Brunswick. Ces deux lois entraîneront des effets importants sur l'administration et peut-être même sur la conception de certains régimes de pension de retraite.

Conformément aux lois appropriées, le présent rapport comprend des données sur l'administration des régimes de retraite constitués en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés, la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Schedule A/Annexe A

PENSION PLANS/RÉGIMES DE PENSION

Plan Régime	Year Ending Année finissant	Number Members Nombre de membres	Employee Contributions Cotisations des employés	Number Pensioners Nombre de retraités	Pension Payroll Feuille de paie des pensions	Pension Fund Fonds de pension
Public Service Superannuation Act/Loi sur la pension de la retraite dans les services publics	03-31-90	16,826	$31,420,390	4,931	$40,940,881	$790,889,906
Teachers' Pension Act/Loi sur la pension de retraite des enseignants	03-31-90	9,040	$23,394,285	3,119	$41,294,490	$807,024,466
Provincial Court Act/Loi sur la Cour provinciale	03-31-90	27	$ 132,436	24	$ 743,875	$ 3,516,317
Ombudsman Act/Loi sur l'Ombudsman	03-31-90	1	--	2	$ 75,408	--
Pension Plan For Management Employees of N.B. Hospitals/Régime de pension des employés cadres des hôpitaux du N.-B.	12-31-89	718	$ 3,543,209*	94	$ 372,796	$ 48,408,218
Pension Plan For Certain Bargaining Employees of N.B. Hospitals/Régime de pension de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B.	12-31-89	4,619	$10,326,128*	210	$ 765,878	$120,710,806
Pension Plan For C.U.P.E. Employees of N.B. Hospitals/Régime de pension des employés du SCFP des hôpitaux du N.-B.	12-31-89	4,279	$ 6,652,627*	674	$ 1,266,055	$120,782,034
Pension Plan for Management Employees of N.B. School Boards/ Régime de pension des cadres des conseils scolaires du N.-B.	12-31-89	178	$ 621,433*	11	$ 46,521	$ 7,445,209
Pension Plan For Certain Employees of N.B. School Boards/Régime de pension de certains employés des conseils scolaires du N.-B.	12-31-89	2,719	$ 2,035,009	348	$ 632,552	$ 60,643,776

*Includes total contributions/*comprend toutes les cotisations

Schedule B/Annexe B

INSURED BENEFITS SUMMARY/RÉSUMÉ DES RÉGIMES D'ASSURANCE

	Civil Service Group Life Ass.-vie coll. des services publics		Accidental Death & Dismemberment Décès accidentel et mutilation	Long Term Disability Assurance Invalidité de longue durée		
	Regular Life Employés	Dependent Life Personnes à charge		General Général	Nurses Infirmières	Care Gen. Soins de Santé général
Plan Year Ending/Année du régime se terminant	31-03-1990	31-03-1990	30-04-1990	01-12-1989	01-08-1989	01-04-1990
No. Covered/Nombre d'assurés	16,135	8,383	6,739	7,658	4,107	21,415
Total Coverage/Couverture totale	$598,871,000	$124,231,000	$1,043,906,000	$13,092,678	$5,780,783	N/A / S/A
Claim No.'s/Nombre de demandes	34	17	7	117	101	N/A / S/A
Amount/Montant	$1,710,000	$90,000	$462,000	$1,309,798	$825,078	$9,799,159
Disability Reserves/Réserves pour invalidités	$4,131,275	N/A / S/A	N/A / S/A	$6,378,644	$1,676,597	N/A / S/A
Disability this year/Nombre d'invalidités cette année	92	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Disability total/Total des invalidités	346	N/A / S/A	86	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Conversions No./Nombre de conversions	12	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Conversions Charge/Frais des conversions	$52,570	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A

Schedule B *(Continued)*/**Annexe B** *(Suite)*

	Dental Plan Gen. Plan Dentaire	CUPE Hosp. Group Life Ass.-vie coll. des employés du SCFP des hôpitaux	CUPE School Board Group Life Employés du SCFP des conseils scolaires Ass.-vie. coll.	GLT Général	Health Care CUPE II-GLT Soins de santé SCFP II-MHM	Dental Care CUPE II-GLT Soins dentaires SCFP II-MHM
Plan Year Ending/Année du régime se terminant	01-04-1990	01-08-1989	01-09-1989	01-03-1990	01-04-1990	01-04-1990
No. Covered/Nombre d'assurés	15,417	5,249	1,326	2,326	1,765	1,456
Total Coverage/Couverture totale	N/A / S/A	$26,324,500	$16,416,500	$53,863,924	N/A / S/A	N/A / S/A
Claim No.'s/Nombre de demandes	N/A / S/A	8	8	1	N/A / S/A	N/A / S/A
Amount/Montant	$3,545,029	$40,000	$175,500	$14,000	$1,002,000	$361,000
Disability Reserves/Réserves pour invalidités	N/A / S/A	$128,218	$512,161	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Disability this year/Nombre d'invalidité cette année	N/A / S/A	9	9	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Disability total/Total des invalidités	N/A / S/A	51	57	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Conversions No./Nombre de conversions	N/A / S/A	17	2	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A
Conversions Charge/Frais des conversions	N/A / S/A	$10,472	$3,276	N/A / S/A	N/A / S/A	N/A / S/A

The Members' Superannuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1990 in accordance with Section 21 of the Members' Superannuation Act.

Contributions

During the period covered by this report, pension accounts existed for 58 members. Of these, 21 also included ministers' contributions. Ministers' contributions also include those of the Premier, Speaker of the House, and Chairman of the New Brunswick Electric Power Commission.

Members' contributions totalled $190,845 and ministers' $45,176. The province made matching contributions of $236,021, as well as special contributions of $809,683 for a total of $1,045,704- a decrease of $16,545 over 1988-89.

The province allotted $41,482 in payment of interest on contributions for the current fiscal year.

One refund of contributions was granted in the 1989-90 fiscal year.

Payments were equal to receipts in the fiscal year.

Benefits

Pensions paid under the Members' Superannuation Act amounted to $1,316,804.

As at March 31, 1990, there were 66 pensions in effect. Table 11 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Table 10 summarizes the activities of the Members Superannuation Account for the 1989-90 fiscal year, and Table 12 shows comparative statistics since 1986. Comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals are shown in Table 13.

Loi sur la pension de retraite des députés

Le présent rapport est soumis pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1990 conformément à l'article 21 de la Loi sur la pension de retraite des députés.

Cotisations

Au cours de la période couverte par le présent rapport, 58 députés étaient titulaires d'un compte de pension. De ces comptes, 21 comprenaient des cotisations faites par les ministres. Les cotisations de ministres comprenaient aussi celles du premier ministre, du président de la Chambre et du président de la Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick.

Les cotisations des députés s'élevaient à 190 845 $ et celles des ministres à 45 176$. La province a versé, en plus d'une quote-part de 236 021 $, des cotisations spéciales de 809 683 $. Les cotisations totales se sont donc élevées à 1 045 704 $, ce qui représente une diminution de 16 545 $ par rapport à 1988-1989.

Au cours du présent exercice, la province a affecté 41 482 $ au paiement de l'intérêt sur les cotisations.

Un remboursement de cotisations a été accordé au cours de l'exercice financier 1989-1990.

Il y a eu un montant égal de sorties et de rentrées de fonds pendant l'exercice.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des députés se sont élevées à 1 316 804 $.

Au 31 mars 1990, 66 personnes touchaient des prestations. La ventilation des pensions échelonnées en fonction du montant mensuel versé à la fin de l'année est illustrée au tableau 11.

Le tableau 10 résume l'état des résultats du Compte de pension de retraite des députés pour 1989-1990 tandis que le tableau 12 présente des statistiques comparatives établies depuis 1986. Les statistiques comparatives concernant les cotisations, les prestations et les retraits sont indiquées au tableau 13.

Table 10

STATEMENT OF ACTIVITY
MEMBERS' SUPERANNUATION ACCOUNT
For the Fiscal Year Ended March 31, 1990

	Number	Amount
Balance of Account at March 31, 1989		$ 1
Ministers' Contributions	21	45,176
Members' Contributions	58	190,845
Province's Contributions		1,045,704
Interest on Contributions		41,482
Refund of Contributions	1	(6,403)
Pensions Paid	66	(1,316,804)
Balance of Account at March 31, 1990		$ 1

Tableau 10

ÉTAT DES RÉSULTATS
COMPTE DE PENSION DE RETRAITE DES DÉPUTÉS
Pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1990

	Nombre	Montant
Solde au 31 mars 1989		1 $
Cotisations des ministres	21	45 176
Cotisations des députés	58	190 845
Cotisations de la province		1 045 704
Intérêts sur les cotisations		41 482
Remboursement des cotisations	1	(6 403)
Pensions versées	66	(1 316 804)
Solde au 31 mars 1990		1 $

Table 11

PENSIONS
MEMBERS' SUPERANNUATION ACT
Summary of Pensions being paid as at March 31, 1990

$ Value of Pension per month	Number of Pensions
0 to 500	6
500 to 1000	13
1000 to 1500	9
1500 to 2000	13
2000 to 2500	9
2500 to 3000	7
3000 and over	9
Total	66

Tableau 11

PENSIONS
LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES DÉPUTÉS
Ventilation des pensions versées au 31 mars 1990

Valeur mensuelle des pensions en dollars	Nombre de pensions
0 à 500	6
500 à 1 000	13
1 000 à 1 500	9
1 500 à 2 000	13
2 000 à 2 500	9
2 500 à 3 000	7
3 000 et plus	9
Total	66

Table 12/Tableau 12

COMPARATIVE STATISTICS/STATISTIQUES COMPARATIVES
MEMBERS' PENSIONS/PENSIONS DES DÉPUTÉS

Year/Exercice	1986	1987	1988	1989	1990
Number of Contributors at March 31/Nombre de cotisants au 31 mars	58	58	58	58	58
Number of New Contributors during the year/Nombre de nouveaux cotisants enregistrés au cours de l'exercice	–	–	39	1	1
Number of Refunds to Members/ Nombre de remboursements versés aux députés	–	–	20	1	1
Number of Pensioners at March 31/ Nombre de pensionnés au 31 mars	50	50	69	68	66
Number of New Pensioners during year/Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'exercice	2	–	21	2	1
Number of Pensions terminated during year/Nombre de pensions terminées au cours de l'année	1	–	2	3	3
Pensions paid/Pensions versées	$662,124	$686,968	$1,016,822	$1,285,266	$1,316,804

Table 13/Tableau 13

MEMBERS' SUPERANNUATION ACT/LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES DÉPUTÉS

CASH FLOW OF FUNDS/VARIATIONS DE LA CAISSE

RECEIPTS/RENTRÉES					PAYMENTS/SORTIES		
Fiscal Year Exercice financier	Employee Contributions Cotisations de l'employé	Employer Contributions Cotisations de l'employeur	Interest Paid By Province Intérêt payé par la province	Total Total	Benefits Prestations	Withdrawals Retraits	Total Total
1986	196,776	420,064*	45,284	662,124	662,124		662,124
1987	227,463	406,616*	52,889	686,968	686,968		686,968
1988	379,605	960,393*	36,170	1,376,168	1,016,822	359,346	1,376,168
1989	218,806	1,062,249*	32,807	1,313,862	1,285,266	28,596	1,313,862
1990	236,021	1,045,704*	41,482	1,323,207	1,316,804	6,043	1,323,207

Balance brought forward from March 31, 1985 - $1.00/Solde reporté du 31 mars 1985 - 1 $

Balance of Account at March 31, 1990 - $1.00/Solde au 31 mars 1990 - 1 $

*Includes special contributions made by the Province./*Ce chiffre comprend les cotisations spéciales versées par la province.

The Public Service Superannuation Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1990 in accordance with Section 24 of the Public Service Superannuation Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 16,826 employees (not including pensioners, who are considered contributors by the Act). Chart 4 illustrates the growth of accounts since 1986.

Employee contributions totalled $31,420,390 and employer contributions, $45,154,289 for a net total of $76,574,679 - an increase of $19,097,091 over 1988-89.

Refunds of contributions were granted to 731 employees - a decrease of 95 over 1988-89. Table 14 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds of contributions and interest to employees leaving the service, transfers to other pension authorities by reciprocal agreements and transfers to other registered retirement funds totalled $5,960,193.

Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Le présent rapport est soumis pour l'exercice financier terminé le 31 mars 1990, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics.

Cotisations

Au cours de la période du présent rapport, 16 826 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ne comprend par les pensionnés considérés comme cotisants en vertu de la loi). L'accroissement des comptes depuis 1986 est indiqué au graphique 4.

Les cotisations des employés se sont élevées à 31 420 390 $ et celles de l'employeur à 45 154 289 $ pour un total net de 76 574 679 $, une augmentation de 19 097 091 $ par rapport à l'année 1988-1989.

Des remboursements de cotisations ont été accordés à 731 employés, une diminution de 95 par rapport à 1988-1989. Le tableau 14 reproduit les statistiques se rapportant aux cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versé à des employés quittant la Fonction publique, les transferts à d'autres régimes de pension par entente réciproque et les transferts à d'autres régimes enregistrés de pension ont totalisé 5 960 193 $.

Benefits

Benefits under the act amounted to $40,940,881 - a net increase of $3,768,741 over 1988-89.

In the period April 1, 1989 to March 31, 1990, there were 383 retirements under the act (including disability and survivors' benefits), an increase of 17 over the previous year. During the year, 163 pensions were terminated and, at March 31, 1990 there were 4931 pensions in effect. Table 15 gives a breakdown of pension ranges at year end.

Full pensions with maximum service were granted in 34 cases to contributors age 60 and over with 35 years service. Full pensions with less than maximum service were granted to 121 contributors. These included contributors age 65 with at least 5 years service; age 60 with at least 30 years service; and could have included age 55 with 25 years service and a minimum of one year service as a deputy head. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 80 contributors.

Fifty-one disability pensions (after a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years service) totalled 95. Survivors' benefits included the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 18 shows comparative statistics for pensions granted since 1985-86, and Chart 3 shows the growth of pensions since 1985-86.

The balance sheet and statement of activity for Trust Fund No. 4 are shown in Tables 16 and 17, respectively. Table 19 shows comparative statistics on contributions, benefits and withdrawals for the last five years.

Legislation

During the 1989-90 fiscal year there were no amendments to the Public Service Superannuation Act.

Prestations

Les prestations versées en vertu de la loi ont atteint les 40 940 881 $, une augmentation nette de 3 768 741 $ par rapport à 1988-1989.

Au cours de la période du 1er avril 1989 au 31 mars 1990, 383 départs en retraite en vertu de la loi ont été relevés (y compris les prestations d'invalidité et les prestations versées aux survivants), une augmentation de 17 par rapport à l'exercice précédent. Cent soixante-trois comptes de pension ont été fermés et, au 31 mars 1990, on comptait 4931 pensions faisant l'objet de versements de prestations. La ventilation des prestations versées à la fin de l'année est illustrée au tableau 15.

Des pensions complètes avec le maximum d'années de service ont été accordées aux cotisants de 60 ans et plus comptant 35 années de service. Des pensions complètes, avec état de service inférieur au service maximum ont été accordées à 121 personnes. Ce chiffre inclut les cotisants de 65 ans ayant à leur actif au moins 5 années de service; ceux de 60 ans ayant au moins 30 années de service à leur actif; et aurait pu inclure les personnes de 55 ans qui ont à leur actif 25 années de service avec un minimum d'un an de service à titre d'administrateur ou d'administratrice général(e). Quatre-vingt cotisants ont reçu des pensions réduites pour retraite anticipée, ce type de pension étant accordé aux personnes de 60 ans ayant cinq années de service au moins.

Cinquante et une pensions d'invalidité ont été accordées, après au moins cinq années de service, et le nombre de prestations aux survivants, accordées après au moins cinq années de service, s'est élevé à 95 . Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants de 18 ans et moins, et aux enfants de plus de 18 ans en cas d'invalidité, ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 18 présente des statistiques comparatives pour les pensions accordées depuis 1985-1986 et le graphique 3 indique l'accroissement des pensions versées depuis 1985-1986.

Le bilan et l'état des résultats du fonds de fiducie n° 4 sont présentés aux tableaux 16 et 17 respectivement. Le tableau 19 donne les statistiques comparatives des cotisations, des prestations et des retraits pour les cinq dernières années.

Mesures législatives

Au cours de l'anneé fiscale 1989-1990 de la Législature, il n'y a eu aucune modification à la Loi sur la pension de retraite dans les services publics.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and the three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Province of New Brunswick Public Service Superannuation Plan and the pension authorities responsible for the administration of the following pension plans were in effect as at March 31, 1990:

- Province of British Columbia Public Service Superannuation Plan
- Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (regular employees)
- Province of Alberta Public Service Superannuation Plan (management employees)
- Province of Alberta Local Authorities Pension Plan
- Province of Alberta University Academic Pension Plan
- Province of Saskatchewan Public Service Superannuation Plan (old plan)
- Province of Saskatchewan Public Service Employees Superannuation Plan (new plan)
- Province of Saskatchewan Power Corporation Superannuation Plan
- Province of Manitoba Public Service Superannuation Plan
- Province of Manitoba Health Organizations Incorporated Pension Plan
- University of Manitoba Pension Plan
- Province of Ontario Public Service Superannuation Plan
- Province of Ontario Council of Regents for Colleges of Applied Arts & Technology Pension Plan
- Province of Ontario Hydro Electric Power Commission Pension Plan
- Province of Nova Scotia Public Service Superannuation Plan
- Province of Prince Edward Island Public Service Superannuation Plan
- Province of Prince Edward Island Teachers' Pension Plan
- Province of Newfoundland Public Service Superannuation Plan
- Memorial University of Newfoundland Pension Plan
- Federal Public Service Superannuation Plan
- McGill University Pension Plan
- Council of Maritime Premiers Pension Plan

Ententes de réciprocité

Une entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale est actuellement en vigueur entre les sept plus importants régimes de pension parrainés par la province du Nouveau-Brunswick, (l'importance du régime de pension étant fonction du nombre des cotisants). De plus, le régime de pension des employés municipaux de la province et les trois régimes de pension des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale.

De plus, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre le régime de pension de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick et les autorités responsables de l'administration des régimes de retraite suivants sont en vigueur depuis le 31 mars 1990 :

- Régime de retraite des services publics de la Colombie-Britannique
- Régime de retraite des services publics de l'Alberta (permanents)
- Régime de retraite des services publics de l'Alberta (cadres)
- Régime de retraite des autorités locales de l'Alberta
- Régime de pension académique de l'Université de l'Alberta
- Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (ancien)
- Régime de retraite des services publics de la Saskatchewan (nouveau)
- Régime de retraite de la Saskatchewan Power Corporation
- Régime de retraite des services publics du Manitoba
- Régime de pension incorporé des organismes de santé du Manitoba
- Régime de pension de l'Université du Manitoba
- Régime de retraite des services publics de l'Ontario
- Régime de pension du Conseil des gouverneurs des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario
- Régime de pension d'Hydro-Ontario
- Régime de retraite des services publics de la Nouvelle-Écosse
- Régime de retraite des services publics de l'Île-du-Prince-Édouard
- Régime de pension des enseignants de l'Île-du-Prince-Édouard
- Régime de retraite des services publics de Terre-Neuve
- Régime de pension de l'Université Memorial de Terre-Neuve
- Régime de retraite des services publics fédéraux
- Régime de pension de l'Université McGill
- Régime de pension du Conseil des Premiers ministres des Maritimes

- Canadian Broadcasting Corporation Pension Plan
- Central Mortgage & Housing Corporation Pension Plan
- Canadian National Railway Pension Plan
- University of Prince Edward Island Pension Plan
- Province of Ontario Institute for Studies in Education
- Province of Quebec Public Service
- Université de Moncton

- Régime de pension de la Société Radio-Canada
- Régime de pension de la Société canadienne d'hypothèques et de logement
- Régime de pension du Canadien National
- Régime de pension de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard
- Institut d'études pédagogiques de l'Ontario
- Fonction publique du Québec
- Université de Moncton

Table 14/Tableau 14

COMPARATIVE STATISTICS/STATISTIQUES COMPARATIVES

PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT/LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS

Year/Exercice	1986	1987	1988	1989	1990
Number of Accounts*/ Nombre de comptes*	15,746	16,570	15,897	15,690	16,826
Number of Refunds/ Nombre de remboursements	743	598	651	826	731
Number of Pensioners March 31/Nombre de pensionnés au 31 mars	4,031	4,239	4,514	4,720	4,931
Number of New Pensioners/Nombre de nouveaux pensionnés	494	376	421	366	383
Number of Pensions terminated/Nombre de pensions terminées	138	168	146	160	163
Pensions paid/Pensions versées	$26,832,142	$29,950,411	$33,453,644	$37,172,140	$40,940,881

*Does not include pensioners./*Ne comprend pas les pensionnés.

Table 15/Tableau 15

PENSIONS/PENSIONS

PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT/LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS
Summary of Pensions being paid as at March 31, 1990/Ventilation des pensions versées au 31 mars 1990

$ Value of Pension per month Valeur mensuelle des pensions en dollars	Male Hommes	Female Femmes	Total Pensions Total
0 to/à 500	643	1934	2577
500 to/à 1000	499	710	1209
1000 to/à 1500	264	275	539
1500 to/à 2000	170	114	284
2000 to/à 2500	95	49	144
2500 to/à 3000	61	24	85
over/Plus de 3000	75	18	93
Total Number of Pensions/Nombre total de pensions	1807	3124	4931

Table 16/Tableau 16

TRUST FUND NO. 4/FONDS DE FIDUCIE N° 4

Balance Sheet as at March 31, 1990/Bilan au 31 mars 1990

ASSETS/ACTIF

Current/À court terme :	
Cash/Encaisse	$ 7,470
Short term deposits (par value $76,169,000)/Dépôts à court terme (valeur au pair 76 169 000 $)	70,972,221
Accounts receivable/Débiteurs	5,641,960
Accrued interest receivable/Intérêts courus	25,644,167
	102,265,818
Investments (market value $666,437,376)/Investissements (valeur marchande 666 437 376 $)	688,624,088
	$790,889,906

LIABILITIES AND FUND EQUITY/PASSIF ET AVOIR DU FONDS

Current liabilities/Passif à court terme :	
Accounts payable/Créditeurs	$ 570,177
Deferred credits/Crédits reportés :	
Unamortized foreign exchange gains/Gains de change non amortis	– –
Unamortized discounts less premiums/Escomptes non amortis moins les primes	3,429,903
	3,429,903
Fund equity/Avoir du fonds	786,889,826
	$790,889,906

Table 17/Tableau 17

TRUST FUND NO. 4/FONDS DE FIDUCIE N° 4

Statement of Activity for the Year Ended March 31, 1990/État des résultats pour l'exercice terminé le 31 mars 1990

Fund Equity at the beginning of the year/Avoir du fonds au début de l'exercice		$676,239,255
Add:/Ajouter :		
Bank Interest/Intérêts bancaires		30,514
Interest earned on investments/Intérêts réalisés sur placements		78,443,192
Amortization of discounts less premiums/Amortissement des escomptes moins les primes		208,030
Amortization of foreign exchange gains/Amortissement des gains de change		16,385
Net gain on disposal of debentures/Gain net provenant de la cession des débentures		2,746,788
Pension Contributions/Cotisations de pensions		
Employee/Employés		31,420,390
Employer/Employeurs :		
Advisory Council on the Status of Women/Conseil consultatif sur la condition de la femme	10,748	
Centre Communautaire Sainte-Anne	4,058	
Assumption Mutual Life/Assomption Mutuelle vie	3,461	
Regional Development Corporation/Société d'aménagement régional	53,169	

Council of Maritime Premiers/Conseil des Premiers ministres des Maritimes	68,219	
Government of Canada/Gouvernement du Canada	236,369	
Kings Landing Corporation/Société de Kings Landing	26,139	
Legal Aid/Aide juridique	7,245	
New Brunswick Electric Power Commission/Commission d'énergie électrique du Nouveau-Brunswick	6,092,082	
New Brunswick Extra Mural Hospital/Hôpital extra-mural du Nouveau-Brunswick	8,640	
New Brunswick Housing Corporation/Société d'habitation du Nouveau-Brunswick	398,588	
New Brunswick Liquor Corporation/Société des alcools du Nouveau-Brunswick	668,481	
New Brunswick Museum/Musée du Nouveau-Brunswick	43,693	
New Brunswick Research and Productivity Council/Conseil de la recherche et de la productivité du Nouveau-Brunswick	238,185	
Premier's Council on the Status of Disabled Persons/Conseil du Premier ministre sur la condition des personnes handicapées	6,381	
Province of Alberta/Province de l'Alberta	36,972	
Province of New Brunswick/Province du Nouveau-Brunswick	32,670,855	
City of Saskatoon	15,005	
Province of Nova Scotia/Province de Nouvelle-Écosse	41,271	
Université de Moncton/Université de Moncton	70,328	
University of New Brunswick/Université du Nouveau-Brunswick	3,577,889	
Workers' Compensation Board/Commission des accidents du travail	542,118	
Maritime Forestry Complex/Complexe forestier des Maritimes	11,664	
New Brunswick Board of Commissioners of Public Utilities/Commission des entreprises de services publics du Nouveau-Brunswick	2,456	
New Brunswick Geographic Information Corporation	92,654	
Nova Scotia Association of Health Organization	33,466	
Ontario Institute for Studies and Education	77,420	
Province of Quebec	99,350	
Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain Inc./Centre scolaire communautaire Samuel-de-Champlain Inc.	7,908	
Centre scolaire communautaire Beausoleil Inc./Centre scolaire communautaire Beausoleil Inc.	9,475	
		45,154,289
		158,019,588
Deduct:/Déduire :		
Pensions/Pensions		40,940,881
Refund to employees:/Remboursements aux employés		
-Contributions/- Cotisations		4,204,958
-Interest thereon/- Intérêts		778,386
Transfers under Reciprocal Agreements:/Transferts au titre d'ententes de réciprocité		
-Employee Contributions/- Cotisations de l'employé		266,649
-Interest thereon/- Intérêts		222,064
Transfers under Reciprocal Agreements:/Transferts au titre d'ententes de réciprocité		
-Employer Contributions/- Cotisations de l'employeur		266,365
-Interest thereon/- Intérêts		221,771
Miscellaneous expenses/Frais divers		467,943
		47,369,017
Fund Equity at end of year/Avoir du fonds à la fin de l'exercice		$786,889,826

Table 18/Tableau 18

PUBLIC SERVICE PENSIONS GRANTED/PENSIONS ACCORDÉES DANS LES SERVICES PUBLICS
For the year ended March 31, 1990/Pour l'exercice terminé le 31 mars 1990

	1986	1987	1988	1989	1990	Average Pension granted during fiscal year Moyenne des pensions versées durant l'exercice financier
Full pension/Pension complète (maximum service)/(service maximum)	25	21	40	33	34	$2172
Full pension/Pension complète (less than maximum service)/ (service inférieur au maximum)	164	123	137	99	121	$ 947
Disability pension/Pension d'invalidité	53	60	56	57	51	$ 468
Early retirement/Retraite anticipée (actuarially reduced)/ (actuariellement réduite)	46	49	81	71	80	$ 712
Survivor benefits/Prestations versées aux survivants	99	105	107	106	95	$ 357
Special early retirement program/ Programme spécial de retraite anticipée	107	18	—	—	2	$2268
TOTAL	494	376	421	366	383	weighted average monthly pension $804 Moyenne pondérée 804 $ par mois

Table 19/Tableau 19

PUBLIC SERVICE SUPERANNUATION ACT/LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DANS LES SERVICES PUBLICS
Cash Flow of Funds at March 31, 1990/Variations de la caisse au 31 mars 1990

	RECEIPTS/RENTRÉES				PAYMENTS/SORTIES				
Fiscal Year Exercice Financier	Employee Contributions Cotisations de l'employé	Employer Contributions Cotisations de l'employeur	Miscellaneous* Divers*	Total	Benefits Prestations	Withdrawals Retraits	Total Excédent des Total	Excess of Receipts Over Payments rentrées sur les sorties
1986	23,791,149	23,784,086	48,451,784	96,027,019	26,832,142	3,865,431	30,697,573	65,329,446
1987	24,928,865	24,908,775	53,334,018	105,171,658	29,950,411	3,340,986	33,291,397	71,880,261
1988	27,429,185	27,384,618	61,704,221	116,518,024	33,453,644	4,432,996	37,886,640	78,631,384
1989	28,850,372	28,627,216	67,975,734	125,453,322	37,172,140	6,171,181	43,343,321	82,110,001
1990	31,420,390	45,154,289	81,444,909	158,019,588	40,940,881	6,427,136	47,369,017	110,650,571

*Investment Income/*Revenu de placements

Chart 3 / *Graphique 3*

Public Service Superannuation Act
Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Pensioners / *Retraités*

at March 31 / *au 31 mars*

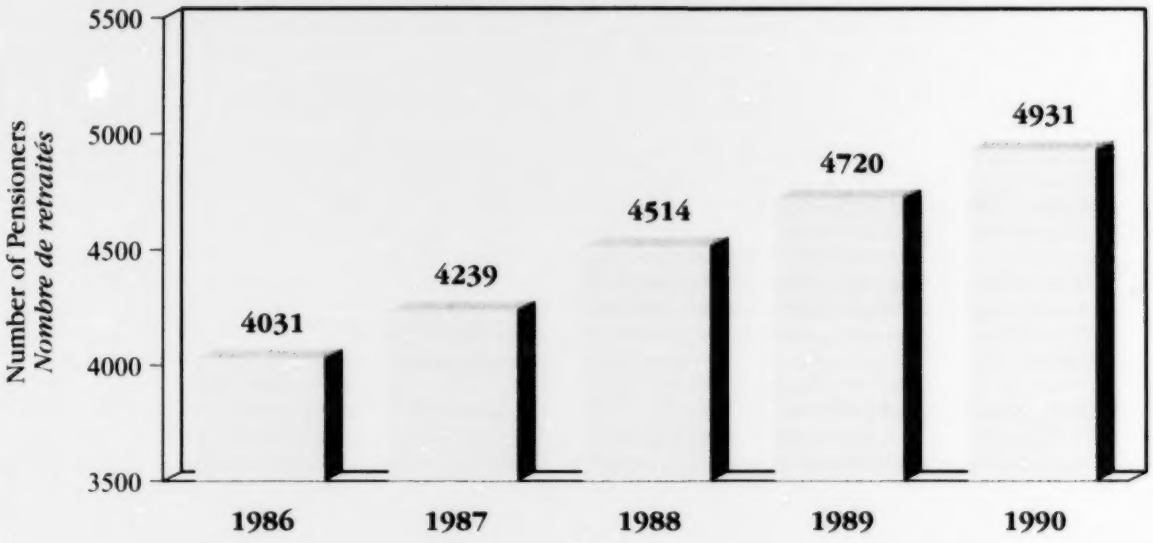
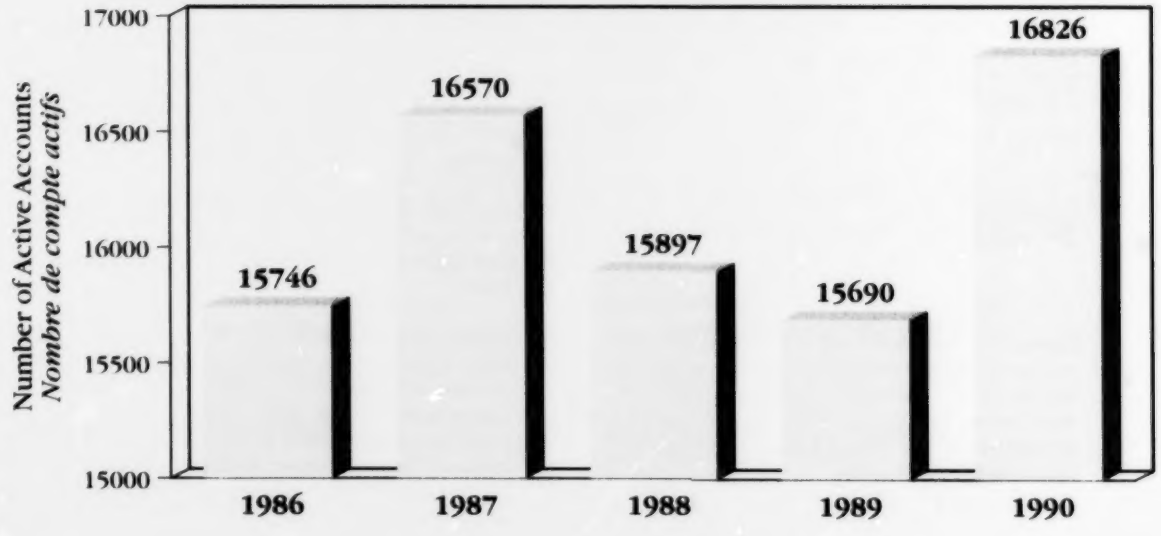


Chart 4 / *Graphique 4*

Public Service Superannuation Act
Loi sur la pension de retraite dans les services publics

Active Accounts / *Comptes Actifs*

at March 31 / *au 31 mars*



The Teachers' Pension Act

This report is submitted for the year ended March 31, 1990 in accordance with Section 24 of the Teachers' Pension Act.

Contributions

In the period covered by this report, there were pension accounts for 9,040 employees (excluding pensioners) - 546 accounts below 1988-89. Chart 6 illustrates the growth of accounts since 1986.

Employee contributions totalled $23,394,285. Employer contributions totalled $50,716,425. This gave a combined contribution of $74,110,710 for the 1989-90 fiscal year.

Refunds of contributions were granted to 148 former employees - a decrease of 20 from 1988-89. Table 22 shows relevant statistics for the last five years.

Withdrawals, including refunds, interest to employees leaving service and refunds of excess contributions totalled $1,043,035 - an increase of $120,796 over 1988-89. Transfers to other pension authorities by reciprocal agreements amounted to $873,177.

Benefits

The Teachers' Pension Act provides for the payment of pensions to retired teachers and, under certain circumstances, to their dependents. The act also provides for refunds of contributions under certain conditions. All pension payments and refunds were paid out of the Consolidated Fund until April 1, 1989. At that point in time the assets of the Teachers' Pension Fund, established in the fiscal year ended 31 March 1976, equalled those of the Public Service Superannuation Fund. Legislation now permits payments to be made from the Teachers Pension Trust Fund.

Benefits paid under the act amounted to $41,294,490 - $4,283,140 over 1988-89.

During the fiscal year there were 192 retirements (including disability and survivors' benefits) under the act - an increase of 36. Ninety-two pensions were terminated, and, at March 31, there were 3109 pensions in effect. Table 23 gives a breakdown of salary ranges for the year.

Loi sur la pension de retraite des enseignants

Le présent rapport est soumis pour l'exercice terminé le 31 mars 1990, conformément à l'article 24 de la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Cotisations

Durant la période couverte par le présent rapport, 9 040 employés étaient titulaires d'un compte de pension (ceci ne comprend par les pensionnés), une diminution de 546 comptes par rapport à 1988-1989. Le graphique 6 indique l'accroissement des comptes depuis 1986.

Les cotisations des employés se sont élevées à 23 394 285 $ et celles de l'employeur à 50 716 425 $, pour un total de 74 110 710 $ au cours de l'exercice financier 1989-1990.

Des remboursements de cotisations ont été versés à 148 anciens ou anciennes employé(e)s, une diminution de 20 par rapport à 1988-1989. Le tableau 22 réunit des statistiques portant sur les cinq dernières années.

Les retraits, y compris les remboursements et l'intérêt versés aux employés quittant le service, et les remboursements de cotisations payées en trop ont totalisé 1 043 035 $, soit 120 796 $ de plus qu'en 1988-1989. Les transferts à d'autres régimes de pension par entente de réciprocité se sont élevés à 873 177 $.

Prestations

La Loi sur la pension de retraite des enseignants prévoit le paiement de pensions aux enseignants et enseignantes qui ont pris leur retraite et, dans certains cas, aux personnes à leur charge. La loi prévoit aussi le remboursement des cotisations dans certains cas. Les paiements au titre des pensions et les remboursements sont imputés au Fonds consolidé jusqu'au 1er avril 1989. À ce moment-là, l'actif de la Caisse de retraite des enseignants, établie durant l'exercice financier terminé le 31 mars 1976, était égal à celui de la caisse de retraite des employés des services publics. La loi autorise maintenant les paiements à être faits à partir du Fonds de fiducie de retraite des enseignants.

Les prestations versées en vertu de la Loi sur la pension de retraite des enseignants se sont élevées à 41 294 490 $, une augmentation de 4 283 140 $ par rapport à 1988-1989.

Entre le 1er avril 1989 et le 31 mars 1990, il y a eu 192 départs en retraite (y compris les prestations d'invalidité et les prestations aux survivants), en vertu de la loi, soit une augmentation de 36. Quatre-vingt douze comptes de pensions ont été fermés et, au 31 mars, 3 109 pensions faisaient l'objet de versements de prestations. Le Tableau 23 présente la ventilation des pensions versées au cours de l'exercice.

Full pensions with maximum service were granted in 51 cases. These included contributors with 35 years of pensionable service. Full pensions with less than maximum service were granted to 69 contributors. These included contributors at age 60 with at least 20 years service, contributors at age 65 with at least 5 years service, contributors with acceptable war service retiring after age 50 with at least 25 years service and contributors with any combination of age plus service totalling 90. Reduced pensions for early retirement (age 60 with at least 5 years service) were granted to 13 contributors.

Twenty-five disability pensions (with a minimum of 5 years service) were granted, and survivors' benefits (following at least 5 years of service) totalled 34. Survivors' benefits included the surviving spouse, children to age 18 (and over, if disabled), and other dependents with the approval of the Lieutenant-Governor in Council. Table 24 shows benefits and pensions granted since 1985-1986. Chart 5 shows the growth of pensions since 1985-1986.

Legislation

During the 1989-90 fiscal year there were no amendments to the Teachers Pension Act.

Reciprocal Agreements

An Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement exists between the seven largest (in terms of number of contributors) Province of New Brunswick sponsored pension plans. As well, the province-wide Municipal Employee Pension Plan and three pension plans for employees of New Brunswick nursing homes have been incorporated under the umbrella of the Intra Provincial Reciprocal Transfer Agreement.

Reciprocal pension transfer agreements between the Province of New Brunswick and the parties listed below were in effect as at March 31, 1990:

- Government of Prince Edward Island
- Government of Nova Scotia
- Government of Quebec
- Government of Ontario
- Government of Manitoba
- Government of Saskatchewan
- Government of Alberta
- Holland College
- Government of Canada Public Service Superannuation Act
- Government of Newfoundland

Cinquante-et-une pensions complètes avec le maximum de service ont été accordées. Celles-ci comprenant tout cotisant ayant à son actif 35 années de service ouvrant droit à pension. Soixante-neuf pensions complètes avec service inférieur au maximum ont été accordées. Il s'agit ici de cotisants âgés de 60 ans et ayant à leur actif au moins 20 années de service, de cotisants âgés de 65 ans et ayant à leur actif au moins 5 années de service, de cotisants ayant à leur actif des services de guerre acceptables prenant leur retraite à l'âge de 50 ans et comptant au moins 25 années de service et enfin de cotisants dont l'âge et les années de service équivalent à 90. Des pensions réduites pour retraite anticipée (à l'âge de 60 ans et après 5 années de service au moins) ont été accordées à 13 cotisants.

Vingt-cinqt pensions d'invalidité (après cinq années de service au moins) ont été accordées et le nombre des pensions versées aux survivants (après cinq années de service au moins) s'est élevé à 34. Les prestations aux survivants comprennent les pensions versées au conjoint survivant, aux enfants jusqu'à l'âge de 18 ans (et plus, en cas d'invalidité) ainsi qu'aux autres personnes à charge lorsque le lieutenant-gouverneur en conseil l'autorise. Le tableau 24 présente des statistiques comparatives sur les pensions et les prestations accordées depuis 1985-1986. Le graphique 5 illustre l'accroissement des pensions depuis 1985-1986.

Mesures législatives

Au cours de l'année fiscale 1989-1990, il n'y a eu aucune modification à la Loi sur la pension de retraite des enseignants.

Ententes de réciprocité

Une entente intra-provinciale de réciprocité existe entre les sept plus importants (en terme de nombre de cotisants) régimes de retraite dont le répondant est la province du Nouveau-Brunswick. De plus, le régime de pension des employés municipaux de la province et les trois régimes de pension des employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont été inclus à l'Entente réciproque de transfert des pensions intra-provinciale.

De plus, des ententes de réciprocité sur le transfert des pensions entre la province du Nouveau-Brunswick et les autorités suivantes sont en vigueur depuis le 31 mars 1990 :

- Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard
- Gouvernement de la Nouvelle-Écosse
- Gouvernement du Québec
- Gouvernement de l'Ontario
- Gouvernement du Manitoba
- Gouvernement de la Saskatchewan
- Gouvernement de l'Alberta
- Collège Holland
- Loi sur la pension de la Fonction publique du Gouvernement canadien
- Gouvernement de Terre-Neuve

Table 20/Tableau 20

TRUST FUND NO. 7/FONDS DE FIDUCIE N° 7

BALANCE SHEET AS AT MARCH 31, 1990/BILAN AU 31 MARS 1990

ASSETS/ACTIF

Current/À court terme :	
Cash/Encaisse	$ 4,498
Short term deposits (par value $71,468,000)/Dépôts à court terme (valeur au pair 71 468 000 $)	66,930,462
Accounts receivable/Débiteurs	6,781,764
Accrued interest receivable/Intérêts courus	25,119,339
	98,836,063
Investments (market value $680,043,971)/Investissements (Valeur marchande 680 043 971 $)	708,188,403
	$807,024,466

LIABILITIES AND FUND EQUITY/PASSIF ET AVOIR DU FONDS

Current liabilities/Passif à court terme :	
Accounts payable/Découvert bancaire	$ 77,626
Deferred credits/Crédits reportés :	
Unamortized discounts less premiums/Escomptes non amortis moins les primes	4,202,630
Fund equity/Avoir du fonds	802,744,210
	$807,024,466

Table 21/Tableau 21

TRUST FUND NO. 7/FONDS DE FIDUCIE N° 7

Statement of Activity for the Year Ended March 31, 1990/État des résultats pour l'exercice terminé le 31 mars 1990

Fund Equity at beginning of year/Avoir du fonds au début de l'exercice		$688,018,298
Add:/Ajouter :		
Bank Interest/Intérêts bancaires		37,227
Interest earned on investments/Intérêts réalisés sur placements		79,040,574
Amortization of discounts less premiums/Amortissement des escomptes moins les primes		119,996
Net gain (loss) on disposal of debentures/Gain net provenant de la cession des débentures		3,837,543
Pension Contributions/Cotisations de pensions		
Employee/Employés		23,791,067
Employer:/Employeurs:		
Atlantic Province Resource Centre for the Hearing Handicapped/Centre de ressources des provinces atlantiques pour les handicapés de l'ouie	$ 23,232	
Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick/ Association des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick	15,593	
New Brunswick Teachers' Association	43,869	
New Brunswick Teachers' Federation/Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick	10,055	
Department of National Defence/Ministère de la Défense nationale	22,839	

Table 21 *(Continued)* / **Tableau 21** *(Suite)*

Government of Canada/Gouvernement de Canada	31,199	
Province of Alberta/Province de l'Alberta	43,480	
Province of New Brunswick/Province du Nouveau-Brunswick	50,594,037	
Province of Newfoundland & Labrador/Province de Terre-Neuve et du Labrador	40,666	
Province of Manitoba	7,052	
Province of Nova Scotia/Province de la Nouvelle-Écosse	57,212	
Province of Ontario/Province de l'Ontario	130,804	
Province of Prince Edward Island/Province de l'Île-du-Prince-Édouard	44,464	
Province of Quebec/Province de Québec	9,206	
Université de Moncton/Université de Moncton	4,126	
University of New Brunswick/Université du Nouveau-Brunswick	26,748	
Sir Frederick Fraser School/École Sir Frederick Fraser	8,625	
		51,113,207
		157,939,614
Deduct:/Déduire :		
Pensions/Frais divers	41,294,490	
Refunds to Employees/Remboursements aux employés		
Contributions/Cotisations	823,541	
Interest thereon/Intérêts	222,494	
Transfers under reciprocal agreements/Transferts au titre d'ententes de réciprocité		
Employee contributions/Cotisations de l'employé	71,582	
Interest thereon/Intérêts	238,575	
Transfers under reciprocal agreements/Transferts au titre d'ententes de réciprocité		
Employer contributions/Cotisations de l'employeur	66,406	
Interest thereon/Intérêts	233,501	
Miscellaneous expenses/Frais divers	263,113	
		43,213,702
Fund Equity at end of year/Avoir du fonds à la fin de l'exercice		$802,744,210

Table 22/Tableau 22

COMPARATIVE STATISTICS/STATISTIQUES COMPARATIVES

TEACHERS' PENSION ACT/LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS

Year/Exercice	1986	1987	1988	1989	1990
Number of Active Accounts at March 31/Nombre de comptes actifs au 31 mars	8,271	8,440	8,649	8,494	9,040
Number of New Accounts/Nombre de nouveaux comptes	413	501	525	169	886
Number of Refunds to former employees/Nombre de remboursements aux anciens employés	161	142	121	168	148
Number of Pensioners at March 31/Nombre de pensionnés au 31 mars	2,727	2,827	2,938	3,006	3,109
Number of New Pensioners during year/Nombre de nouveaux pensionnés au cours de l'exercice	173	190	195	156	192
Number of Pensions terminated during year/Nombre de pensions terminées au cours de l'exercice	91	90	84	88	92
Pensions paid/Pensions versées	$26,708,794	$29,800,363	$33,550,939	$37,011,350	$41,294,490

Chart 5 / *Graphique 5*

Teachers' Pension Act
Loi sur la pension de retraite des enseignants
Pensioners / *Retraités*
at March 31 / *au 31 mars*

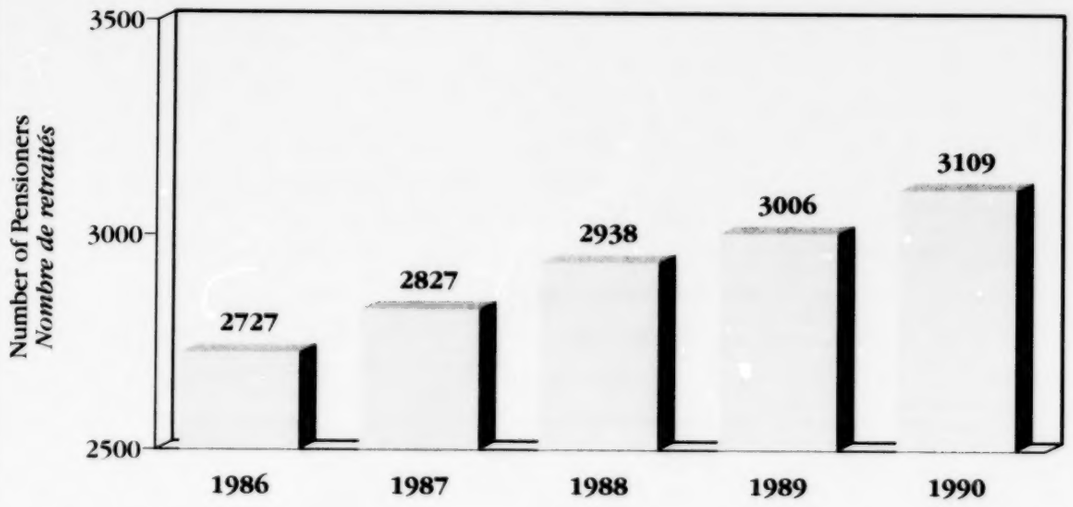


Chart 6 / *Graphique 6*

Teachers' Pension Act
Loi sur la pension de retraite des enseignants
Active Accounts / *Comptes Actifs*
at March 31 / *au 31 mars*

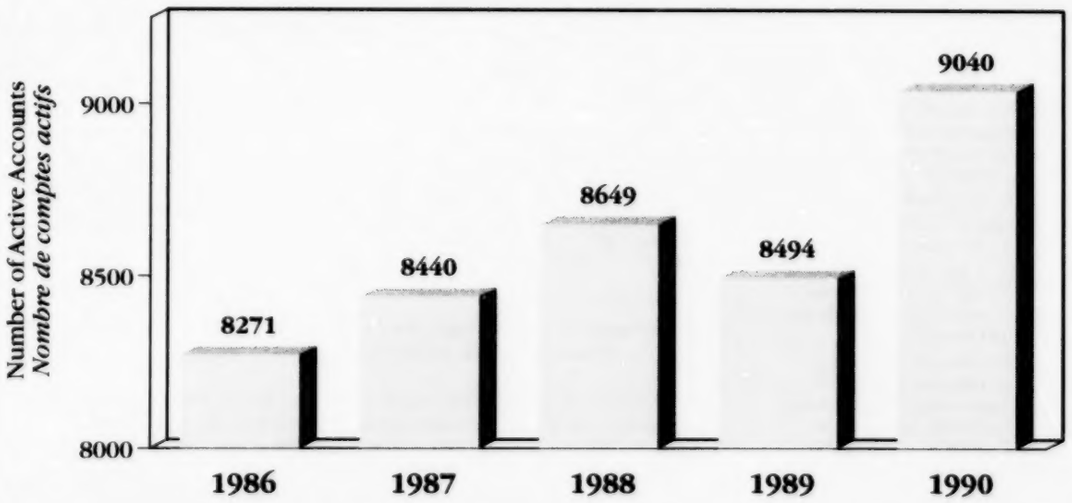


Table 23/Tableau 23

PENSIONS/PENSIONS

TEACHERS' PENSION ACT/LOI SUR LA PENSION DE RETRAITE DES ENSEIGNANTS
Summary of Pensions being paid as at March 31, 1990/Récapitulation des pensions versées au 31 mars 1990

$ Value of Pension per Month Valeur mensuelle des pensions en dollars	Male Hommes	Female Femmes	Number Of Pensions Nombre total de pensions
0 to/à 500	94	563	657
500 to/à 1000	51	926	977
1000 to/à 1500	38	477	515
1500 to/à 2000	41	384	425
2000 to/à 2500	91	287	378
2500 to/à 3000	69	50	119
over/Plus de 3000	31	7	38
Total Number of Pensions/Nombre total de pensions	415	2694	3109

Table 24/Tableau 24

TEACHERS PENSIONS GRANTED/PENSIONS ACCORDÉES AUX ENSEIGNANTS
For the Year Ended March 31, 1990/Pour l'exercice terminé le 31 mars 1990

	1986	1987	1988	1989	1990	Average Pension granted during fiscal year Moyenne des pensions versées durant l'exercice 1989-1990
Full Pension/Pension complète (Maximum Service)/(service maximum)	55	54	59	47	51	$2279
Full Pension/Pension complète (Less than Maximum Service)/(service inférieur au maximum)	63	70	63	55	69	$1983
Disability Pension/Pension d'invalidité	15	19	34	16	25	$1143
Early Retirement/Retraite anticipée (Actuarially Reduced)/(actuariellement réduite)	12	14	11	19	13	$ 785
Survivor's Benefits/Prestations versées aux survivants	28	34	28	19	34	$ 553
TOTAL	173	191	195	156	192	weighted average pension granted $1618 per month Moyenne pondérée 1618 $ par mois

Pay Equity Bureau

The Pay Equity Bureau was established following the proclamation on June 22, 1989, of the Pay Equity Act. The act requires that pay equity be implemented in Part I of the Public Service through negotiations with all bargaining agents representing employees in Part I.

Among the responsibilities stated in the act, the Pay Equity Bureau must:

- represent the employer in the process of the implementation of pay equity;
- report to the Secretary of the Board of Management on the progress in the implementation of pay equity;
- prepare and disseminate educational material relating to pay equity;
- receive and deal with applications under section 19 of the act.

During the 1989-90 fiscal year, negotiations began towards the implementation of pay equity. A joint labour-management committee was established with representation from all unions in Part I of the Public Service, non-bargaining employees, line departments and chaired by the Pay Equity Bureau. The Pay Equity Committee met regularly during the fiscal year in order to reach the first agreement within the deadlines prescribed by the Pay Equity Act.

On March 28, 1990, the Pay Equity Committee announced that it had reached its first agreement. As required by the act, this agreement identified the following:

- the selection of the Aiken System as the single gender-neutral job evaluation system to be used in evaluating gender dominant classifications in Part I of the Public Service;
- the identification of 191 gender dominant classifications;
- the application of the evaluation system to representative jobs for these classifications.

Bureau de l'équité salariale

Le Bureau de l'équité salariale a été créé à la suite de l'adoption, le 22 juin 1989, de la Loi sur l'équité salariale. Cette loi exige que l'équité salariale soit établie dans la Partie I des services publics au moyen de la négociation avec les agents négociateurs représentant les employés de la Partie I.

Entre autres responsabilités décrites dans la loi, le Bureau de l'équité salariale doit :

- représenter l'employeur pendant la mise en oeuvre de l'équité salariale;
- faire rapport au secrétaire du Conseil de gestion sur les progrès de la mise en oeuvre de l'équité salariale;
- préparer et distribuer du matériel éducatif sur l'équité salariale;
- recevoir et traiter les demandes soumises en vertu de l'article 19 de la loi.

Au cours de l'exercice financier 1989-1990, les négociations ont débuté pour la mise en oeuvre de l'équité salariale. On a créé un comité mixte employés-employeur avec des représentants de tous les syndicats de la Partie I des services publics, des employés non syndiqués, des ministères responsables. Le Bureau de l'équité salariale assure la présidence de ce comité. Le Comité sur l'équité salariale s'est réuni régulièrement au cours de l'exercice financier afin d'en arriver à une première entente à l'intérieur des délais prescrits par la Loi sur l'équité salariale.

Le 28 mars 1990, le Comité sur l'équité salariale a annoncé qu'il avait conclu cette première entente. Conformément aux exigences de la loi, cette entente :

- a retenu le système Aiken comme le seul système non sexiste d'évaluation des emplois qui serait utilisé pour évaluer les catégories d'emplois à prédominance masculine ou féminine dans la Partie I des services publics;
- a permis de cerner 191 catégories d'emplois à prédominance masculine ou féminine;
- a précisé que le système d'évaluation devait être appliqué à des postes représentatifs de ces catégories d'emplois.

Summary of Legislation

The following acts are administered by the Board of Management:

Financial Administration Act

- Under Section 5, the Board of Management receives authority to act as a Committee of the cabinet in all matters relating to financial management, review of annual expenditure plans, administrative policy in the public service, organization of the public service and personnel management.

- Section 6 authorizes the Board to determine manpower and training requirements, provide classification and compensation, and establish personnel and administrative standards.

Public Service Labour Relations Act

- Identifies Board of Management as the employer for the public service, Crown agencies, school boards and hospitals.

Civil Service Act

- Policy direction resides with the Chairman of the Board of Management.

- Establishes the Secretary of the Board is responsible for the staffing function, as well as individual appointments.

- Provides authority to the Secretary of the Board to delegate most staffing responsibilities to deputy ministers of departments and agencies.

- Merit as determined by competitive examination shall be the basis of selection for civil service employment.

- Citizens have a reasonable opportunity to obtain employment at all levels of the civil service.

- Employees are afforded a reasonable opportunity to obtain promotions and pursue a career within the civil service.

- The right to redress is afforded to candidates when appointments are made to and from within the civil service.

- Departmental management is provided flexibility to select from among qualified applicants while maintaining the merit principle.

Résumé des lois appliquées

Le Conseil de gestion applique les lois suivantes :

Loi sur l'administration financière

- Conformément à l'article 5, le Conseil de gestion a l'autorité d'agir à titre de comité du Cabinet pour toutes les questions se rapportant à la gestion financière, à l'examen des plans des dépenses annuelles, à la politique administrative suivie dans les services publics, à l'organisation des services publics et à la gestion du personnel.

- L'article 6 autorise le Conseil à déterminer les effectifs nécessaires et les besoins de formation, à prévoir la classification et la rémunération et à établir des normes relatives au personnel et à l'administration.

Loi relative aux relations de travail dans les services pbulics

- Désigne le Conseil de gestion comme l'employeur des employés des services publics, des organismes de la Couronne, des conseils scolaires et des hôpitaux.

Loi sur la fonction publique

- L'orientation générale revient au Président du Conseil de gestion.

- La loi établit que le Secrétaire du Conseil a la responsabilité de la dotation en personnel et des nominations à titre individuel.

- Autorise le Secrétaire du Conseil à déléguer la plupart des responsabilités de dotation aux sous-ministres des ministères et organismes.

- Le mérite, déterminé par les concours, devient la base sur laquelle se fonde le choix d'un employé dans la fonction publique.

- Les particuliers ont une chance raisonnable d'obtenir un emploi à tous les paliers de la fonction publique.

- Les employés ont une chance raisonnable d'obtenir des promotions et de suivre une carrière au sein de la fonction publique.

- Un droit de réparation est accordé aux candidats dans le cas de nominations de personnes à la fonction publique ou au sein de celle-ci.

- La direction des ministères peut, selon le principe du mérite, choisir parmi les candidats qualifiés.

Public Service Superannuation Act

- The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the act and its amendments.

Teachers Pension Act

- The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the act and its amendments.

Members Superannuation Act

- The Chairman of the Board of Management is the minister responsible for the administration of the act and its amendments.

Other Legislation

The following acts also empower the Chairman of the Board of Management:

- Provincial Court Act (pensions sections)
- Auditor General Act (subsection 4(3) and 16(1) and section 17)
- Crown Construction Contracts Act
- Municipalities Act (pensions regulations)
- Ombudsman Act (pension provisions, subsection 2(4))
- Public Purchasing Act (subsection 5(2))
- Special Retirement Program Act

Loi sur la pension de retraite dans les services publics

- Le Président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Loi sur la pension de retraite des enseignants

- Le Président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Loi sur la pension de retraite des députés

- Le Président du Conseil de gestion est le ministre responsable de l'application de la loi et de ses modifications.

Autres lois

Les lois suivantes confèrent également une autorité au Président du Conseil de gestion :

- Loi sur la Cour provinciale (articles relatifs aux pensions)
- Loi sur le vérificateur général (paragraphes 4(3) et 16(1) et article 17)
- Loi sur les contrats de construction de la Couronne
- Loi sur les municipalités (règlement sur les pensions)
- Loi sur l'Ombudsman (dispositions du paragraphe 2(4) sur les pensions)
- Loi sur les achats publics (paragraphe 5(2))
- Loi sur le régime spécial de retraite